



Operador Nacional
do Sistema Elétrico

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021



SUMÁRIO

03 APRESENTAÇÃO

Destaques ASG
Sobre o relatório
Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem do Diretor-geral
Nossos princípios

13 QUEM SOMOS

15 GOVERNANÇA

Estrutura de governança
Estratégia
Estratégia e gestão de sustentabilidade
Gestão da integridade
Gestão de riscos

30 SOCIAL

Nossos *stakeholders*
Colaboradores
Agentes do setor elétrico
Sociedade
Comunidades
Poder público e órgãos reguladores
Gestão de fornecedores

52 MEIO AMBIENTE

Energia
Resíduos
Transição energética

57 NOSSAS ATIVIDADES

Planejamento
Operação
Inovação
Desempenho econômico

66 Sumário de conteúdo da GRI

75 Anexo

84 Créditos



POSICIONAMENTO QUE NOS ORIENTA

Aumentar o valor que entregamos à sociedade brasileira ao protagonizar nossas próprias transformações para operar o sistema elétrico hoje e no futuro.

APRESENTAÇÃO

Neste primeiro relatório do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), referente ao ano de 2021, apresentamos o retrato da Organização no período em que se preparava para iniciar a jornada da sustentabilidade. Optamos por utilizar o padrão da Global Report Initiative (GRI) como uma referência do nosso relato, que evidencia os nossos compromissos com a agenda global do meio ambiente, das questões sociais e de governança.

O relatório procura captar alguns momentos decisivos em nossa história como organização que tem como missão garantir o suprimento de energia no país. Acreditamos que a consolidação das práticas de sustentabilidade em nossas atividades terá reflexos positivos para o futuro do Operador e do sistema elétrico brasileiro, assim como na vida das pessoas. Organizamos os assuntos segundo os aspectos ASG (ambiental, social e de governança, acrônimo de ESG em inglês) para que os leitores possam ter uma visão clara e ampla de como planejamos e organizamos a gestão, de que modo lidamos com os riscos e oportunidades e quais foram os fatos relevantes que marcaram o ano.

Boa leitura!

O QUE FAZEMOS

Coordenamos e controlamos a operação das instalações de geração e transmissão de energia elétrica no Sistema Interligado Nacional (SIN) e garantimos o suprimento de energia com qualidade e equilíbrio entre segurança e custo global de operação.



ONS
COORDENAÇÃO
INTEGRADA



915
COLABORADORES



OPERAÇÕES

CENTRO DE OPERAÇÃO NACIONAL

- Brasília

CENTROS REGIONAIS

- Rio de Janeiro (Região Sudeste)
- Recife (Região Nordeste)
- Florianópolis (Região Sul)
- Brasília (Regiões Norte e Centro-oeste)

840

Empresas de geração

258

Empresas de
transmissão

183

Empresas de
distribuição



DESTAQUES DE 2021



Aprovação do **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2022-2024**



Implantação do **PROGRAMA DE ATENDIMENTO AO EMPREGADO – PAE**



Elaboração do **PLANO DE RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL**



Consolidação do **MAPA DE RISCOS**



IMPLANTAÇÃO DO APP SAÚDE
Orientação e controle da covid-19



SINERGIA DA GOVERNANÇA DO SETOR ELÉTRICO
no enfrentamento da crise hídrica



Implantação de **INDICADOR DE SUSTENTABILIDADE**
no Programa de Participação nos Resultados – PPR para 2022



Elaboração do **PLANO INTERNO DE SEGURANÇA SANITÁRIA**



CERTIFICAÇÃO ISO 9001/2015 PARA TODOS OS PROCESSOS
conduzidos pela Diretoria de Operação



Aprovação do **ORÇAMENTO 2022-2024**
pelo Conselho de Administração, pela Assembleia Geral e pela ANEEL



Elaboração do **PLANO DE COMUNICAÇÃO EM SITUAÇÕES DE CRISE**



Estruturação do **PROGRAMA ASG+**



Elaboração do **GUIA DE COMUNICAÇÃO**

DESTAQUES ASG 2021



AMBIENTE

100% consumo de energia de fontes renováveis desde 2019, contratadas no mercado livre, em todos os prédios do ONS

Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) implantado em todos os prédios

Reaproveitamento de água de chuva nas instalações do Rio de Janeiro, de Recife e Florianópolis para fins não potáveis

Publicação do Relatório de Desempenho Ambiental do ONS



SOCIAL

38.814 crianças, jovens e mulheres atendidos de forma direta e remota pelos oito projetos culturais patrocinados pela Lei do ISS/RJ

Formação do primeiro grupo de afinidade para tratar do tema diversidade e inclusão – Mulheres à Bessa (MAB)

849 colaboradores beneficiados por iniciativas de educação corporativa

Conquista da certificação da **consultoria Great Place to Work (GPTW)**

+80% dos colaboradores em trabalho remoto durante a pandemia

97% dos colaboradores vacinados com a segunda dose contra covid-19 pelo incentivo, orientação e registro realizados (total: 869)



GOVERNANÇA

A Diretoria-geral assume o papel de **promotora da sustentabilidade** com legados dentro e fora do Operador, com foco na responsabilidade junto à sociedade. Entre as atribuições estão definir, disseminar, materializar, avaliar e evoluir o tema Sustentabilidade no ONS, além de comunicar e monitorar o cumprimento da Agenda ASG

Criação do **grupo de sustentabilidade** para ambientação da organização sobre os conceitos ASG

Lançamento dos **portais de Dados Abertos e Application Programming Interface (API)**

5,7 milhões de visualizações do SINtegre, o portal de relacionamento do ONS com os Agentes do setor elétrico



ECONOMIA

80,7 **Nota final** recebida na Pesquisa de Satisfação de Agentes do setor elétrico

R\$ 11,1 bilhões **Economia de custos** (valor agregado) proporcionada pelo ONS ao setor elétrico brasileiro

Implantação de meta de desempenho do PPR atrelada à agenda de sustentabilidade

SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 3-1, 3-2

Esta publicação reúne os dados referentes ao exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021 do ONS. As informações reportadas cobrem todas as áreas de atividades da Organização e procuram sintetizar um panorama do Operador e do modelo de gestão. Optamos por utilizar os indicadores da Global Report Initiative (GRI) de forma referenciada.

A estrutura do relato tem inspiração nos princípios ASG, pelos quais buscamos demonstrar nosso comprometimento com todo o setor elétrico, colaboradores, fornecedores e a sociedade em geral. Buscamos também alinhar nossas práticas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, em um compromisso que pretendemos aprofundar nos próximos relatos.

Para obtermos um documento que retrate de forma abrangente e transparente nossas estratégias, atividades e ações, foram consultadas várias áreas que compõem o ONS. As informações obtidas, depois de submetidas à revisão dos profissionais que participaram da apuração, foram avaliadas e validadas internamente pelas gerências envolvidas.

Para encaminhar comentários ou sugestões de aperfeiçoamento relacionados a este relatório, colocamos à disposição o e-mail asg@ons.com.br



Este relatório procura retratar nossas estratégias, atividades e ações sob a inspiração dos **princípios ASG**



MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



A relevância do Operador dentro do sistema elétrico brasileiro pode ser medida, entre outras maneiras, pela eficiente e diligente atuação em 2021, período atípico de crise em que ficou constatado o quão essencial são seus serviços para a sociedade. Vivíamos o auge da pandemia quando surgiram os primeiros indícios de que uma crise hídrica de grandes proporções se aproximava. Coube à equipe do ONS, com sua robustez técnica e eficiência operacional, decifrar os sinais com antecedência e articular a reação setorial contra o que poderia ter sido um colapso no fornecimento de energia no país.

Entre outubro de 2020 e setembro de 2021, o ONS gerenciou com sucesso a maior crise hídrica da sua história, sob a liderança da Diretoria e com o trabalho árduo das equipes técnicas e administrativas. Vimos com satisfação que, mesmo lidando com um cenário tão adverso, as equipes avançaram em outros temas, com destaque para a revisão do Planejamento Estratégico 2022-2024 e a Estratégia ASG. Verificamos, ao aprovar esses documentos, que o ONS não deixou de colocar todo seu talento e inteligência para pensar de forma inovadora a execução desse serviço essencial.

Como uma resposta aos momentos de grande risco de abastecimento de energia vividos pelo país no período, incorporamos o compromisso com o desenvolvimento sustentável e os princípios ASG a um dos pilares do planejamento estratégico. E fomos além ao incluir uma meta de desempenho vinculada à sustentabilidade, a ser instituída a partir de 2022, no PPR, considerada bem-vinda e aprovada pelo Conselho de Administração.

As decisões previstas no planejamento estratégico sinalizam profundas mudanças no futuro, para os quais o Operador começa a se preparar. O teste representado pela pandemia e, em especial, pela crise hídrica colocou à prova a resiliência do ONS e contribuiu para acelerar as transformações organizacionais que já estavam em andamento, bem como aprimorar o relacionamento do Operador com os Agentes, as agências reguladoras e as outras instituições do setor. Representou um avanço notável a capacidade da governança do setor elétrico de reagir de forma integrada durante a crise.



Algumas iniciativas já se concretizaram em 2021, como a ampliação dos sistemas de troca de dados com os Agentes, pautada por transparência e eficiência tecnológica. Os resultados da quinta edição da Pesquisa de Satisfação dos Agentes refletem avanços, expressos na nota de 80,7 de grau de satisfação manifestada pelos membros associados do Operador.

Presenciamos, igualmente, uma maior integração entre o Conselho e a Diretoria do ONS e uma participação ativa nas demandas do Operador, como demonstra a atuação decisiva do Conselho, por meio do Comitê de Elaboração e Acompanhamento do Orçamento, no processo de aprovação do orçamento do triênio 2022-2024 pela ANEEL.

Nossas práticas de governança apresentaram melhorias significativas, validadas pela revisão do Regimento Interno e do Regimento Interno do Comitê de Auditoria. Elas impulsionaram movimentos como a elaboração do Mapa de Riscos e da Estratégia de Análise dos Controles Internos. Na estrutura de governança, ampliamos da atuação do Comitê de Auditoria.

Recebemos uma grande notícia em 2021, que demonstra a relevância e o reconhecimento do setor elétrico na questão da sustentabilidade: a executiva Solange Ribeiro, vice-presidente do Conselho de Administração do ONS, assumiu o cargo de vice-presidente do Conselho do Pacto Global da ONU. Trata-se da principal iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, e tem nos participantes do seu Conselho um canal influente para tratar de assuntos relevantes ao planeta e à sociedade.

Estamos orgulhosos de apresentar o primeiro Relatório de Sustentabilidade, com a visão de onde estamos e onde queremos chegar. Os compromissos assumidos, acima de tudo, dão ao ONS confiança para ocupar um espaço ampliado de influência no setor elétrico. Como definido em nosso posicionamento institucional: *Queremos ser um habilitador da evolução do setor elétrico brasileiro pelo bem da sociedade.*

Conselho de Administração do ONS

MENSAGEM DO DIRETOR-GERAL

GRI 2-22

A produção de um relatório de sustentabilidade, o primeiro do ONS, possibilitou reviver a intensidade do ano de 2021, que foi um marco na trajetória do Operador. Passamos o ano em isolamento social em razão da pandemia, enfrentamos a pior crise hídrica em 91 anos, e, mesmo assim, encontramos tempo para refletir e decidir sobre o que era preciso fazer para que o ONS se tornasse uma organização ainda mais integrada à sociedade e a suas demandas sociais, ambientais e de governança.

As mesmas questões postas na ocasião retornaram e são abordadas neste relato: como uma entidade sem ativos de geração, transmissão e/ou distribuição pode tratar de impactos ambientais? Como uma organização com competências legais específicas assume outros compromissos com a sociedade, para além da sua missão? Como um ente sem fins lucrativos e cujo orçamento advém de fontes externas destina recursos para financiar ações socioambientais? Como implantar uma agenda de diversidade?

Em busca de respostas, nos debruçamos sobre esses desafios e procuramos olhá-los sob a visão ASG. Nesse processo, identificamos as grandes linhas de ação que estavam em nosso âmbito e chegamos aos três pilares que nortearão o ONS em sustentabilidade pelos próximos anos.

Nosso maior ativo são as pessoas que formam o ONS e o conhecimento que produzem. Por isso, queremos valorizá-las ainda mais e proporcionar o melhor a elas para que possam devolver o seu melhor para a organização e a sociedade. Para alcançar o que almejamos, será necessário construir e desenvolver uma cultura inclusiva e diversa, ampliar nosso relacionamento com as comunidades e mudar alguns paradigmas, como o de que bons profissionais dependem das melhores escolas ou formação.

Começamos essa transformação com a reorganização da Diretoria-geral, preparada para sustentar de forma transversal a difusão da sustentabilidade dentro da Organização.

A experiência vivida com a pandemia e a crise hídrica reafirmou o quão vital é nosso trabalho e o quanto afeta a vida das pessoas. Ao lado dessas questões, temos em nossa agenda temas que vêm sendo discutidos mundialmente, como a transição energética e, particularmente aqui no Brasil, o uso múltiplo da água. São elementos que transcendem o uso da energia em si, pois representam um fator essencial para a transformação da sociedade brasileira.



A experiência vivida com a pandemia e o enfrentamento da pior crise hídrica em 91 anos **reafirmaram o quão vital é nosso trabalho** e o quanto afeta a vida das pessoas

A articulação entre os entes setoriais foi decisiva na tomada de medidas difíceis e na adoção de soluções inéditas. Sob a coordenação do Comitê de Monitoramento do Setor Elétrico (CMSE), que aprovou e colocou em curso as medidas propostas considerando a *expertise* do ONS, ficou garantido o fornecimento de energia e potência em 2021.

Entre as medidas de grande impacto, vale destacar, ainda, a antecipação de informações, a transparência de dados e a proatividade adotada pela comunicação. O Operador esteve à frente das ações de comunicação atuando como um dos protagonistas do debate.

O esforço exigido pelo enfrentamento da crise hídrica também nos possibilitou acelerar o avanço de novas tecnologias, após uma melhor compreensão das lacunas que precisam ser superadas para que tenhamos o aproveitamento total da matriz elétrica de que o Brasil dispõe atualmente. Isso nos capacita a liderar esse debate e contribuir com todos os setores da sociedade para que o país seja um exemplo de gestão sustentável desse elemento vital.

Queremos exercer nosso potencial de influência fazendo avançar uma agenda de sustentabilidade que seja comum para o setor elétrico com repercussão na sociedade. Nesse trajeto, tem sido fundamental o apoio do Conselho de Administração.

Ainda temos muito a colher desse trabalho. Para isso, contamos com o engajamento de nossos colaboradores e fornecedores e o suporte do Conselho. Agradecemos a confiança depositada no ONS pelos Agentes e entes do setor para superar esse ano turbulento e esperamos trabalhar ombro a ombro na construção da jornada ASG descrita neste relatório.

Boa leitura!

Luiz Carlos Ciocchi
Diretor-geral do ONS



NOSSOS PRINCÍPIOS

Entendemos que nosso desempenho se traduz em vida e desenvolvimento social e econômico para o país. Nossos compromissos com a sociedade estão pautados nos preceitos:



PROPÓSITO

Nos inspira operar a energia que potencializa a vida



ESTRATÉGIA

Aumentar o valor que entregamos à sociedade brasileira ao protagonizar nossas próprias transformações para operar o sistema elétrico hoje e no futuro



MISSÃO

Garantir o suprimento de energia no país, com qualidade e equilíbrio entre segurança e custo global da operação



VISÃO 2030

Ser um habilitador da evolução do Setor Elétrico Brasileiro pelo bem da sociedade, ao aumentar a confiança em uma operação cada vez mais sustentável, adaptável, digitalizada e descentralizada



VALORES

INTEGRAÇÃO

Somos melhores juntos. Atuamos de forma integrada, articulada e colaborativa em nossas relações internas e externas

INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

Agimos com equidade e isonomia, promovendo diálogo em nossas relações e divulgamos informações de forma compreensível e adequada a todos em nosso ecossistema

INOVAÇÃO

Valorizamos a pluralidade e o contraditório como indutores de ideias e ações e atuamos de maneira adaptável, ágil e proativa

POTENCIAL HUMANO

Valorizamos a diversidade, as competências técnicas e humanas, estimulamos o desenvolvimento e o aprendizado contínuo de nossos profissionais e o cuidado em todas as nossas relações

SUSTENTABILIDADE

Servimos à sociedade e ao setor elétrico brasileiro, atentos às suas demandas e expectativas sociais, econômicas e ambientais, com responsabilidade, segurança e imparcialidade

QUEM SOMOS

GRI 2-1, 2-6

Temos a responsabilidade de assegurar o suprimento de energia em todo o país a longo prazo, realizando análises e estudos, enquanto administramos o fornecimento em tempo real, por meio de processos de planejamento, programação e operação. Entre as atribuições prioritárias do Operador está a gestão do Sistema Interligado Nacional (SIN), que faz a interconexão da produção e transmissão e atende a maior parte do consumo de energia elétrica do Brasil.

Nossa operação centralizada possibilita a participação de mais de mil empresas na produção elétrica nacional, de forma segura, confiável e econômica. A interligação do SIN cobre quatro subsistemas: Sul, Sudeste/Centro-oeste, Nordeste e a maior parte da região Norte. Predominam as usinas hidrelétricas, distribuídas por 16 bacias hidrográficas nas diferentes regiões do país.

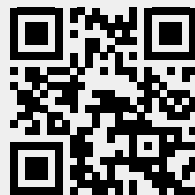
Desde 1998, ano de criação do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), coordenamos a movimentação de energia de todo o sistema interligado e zelamos para que a geração e o consumo permaneçam em equilíbrio em tempo real. Nossas atividades abrangem todas as fontes da matriz elétrica brasileira, composta atualmente por hidrelétrica, eólica, solar, nuclear e térmica.

Constituídos como pessoa jurídica de direito privado e sem fins lucrativos, atuamos sob a regulação e fiscalização da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL). Nossos 915 colaboradores (base dezembro/21) estão distribuídos regionalmente no Rio de Janeiro (RJ), em Recife (PE), em Florianópolis (SC) e em Brasília (DF), que também é o Centro de Operação Nacional. Não possuímos ativos de transmissão, geração ou distribuição.

A gestão do SIN tem como princípio o equilíbrio entre o menor custo global da operação e a máxima segurança operativa

 **SAIBA MAIS**

- **Natureza Jurídica do ONS**



EVENTOS DE GRANDE RELEVÂNCIA

A operação do SIN prevê medidas especiais de segurança para garantir a continuidade do fornecimento de energia em momentos significativos para o país, como eleições, Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), Copa do Mundo, Natal e Ano-novo.

NOSSOS *STAKEHOLDERS* (CADEIA DE VALOR)



Sociedade –
Cidadão e
consumidor



Setores
econômicos
e sociais



Agentes
do setor



MME



ANEEL, ANA
e outras
agências



Ibama e órgãos
ambientais
estaduais



EPE



CCEE



Mídia



Universidades e
centros de pesquisa

NOSSOS COMPROMISSOS VOLUNTÁRIOS



INSTITUTO ETHOS

Filiados desde 2018. Aplicamos anualmente o autodiagnóstico dos Indicadores Ethos e os Guias temáticos: MM360, PCD e de Integridade Prevenção e Combate à Corrupção (ler mais na p. 23).



PACTO EMPRESARIAL PELA INTEGRIDADE E CONTRA A CORRUPÇÃO

Signatários desde 2018. Aderimos ao cadastro de Empresa Limpa.

- Estrutura de governança
- Estratégia
- Estratégia e gestão de sustentabilidade
- Gestão da integridade
- Gestão de riscos

GOVERNANÇA



GOVERNANÇA

A estrutura de governança do ONS reflete o modelo associativo de sua formação, com representação de todas as categorias de Agentes do setor: produção, transporte e consumo. Seguimos um modelo de gestão transparente, regido pelo [estatuto](#) e por um [arcabouço de políticas](#) validadas pelas entidades normativas e reguladoras do sistema elétrico nacional.

Nossas práticas são aprimoradas tendo como referência as preconizadas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Com base nas práticas aplicáveis a uma organização da natureza do ONS, neste ano atingimos o índice de 90,43% de aderência às boas práticas de governança, em aspectos como prestação de contas, transparência, ética, gestão de riscos, controles internos, auditoria e segurança digital.



Seguimos um modelo de gestão transparente, **alinhado às diretrizes das entidades normativas e reguladoras** do sistema elétrico nacional

 SAIBA MAIS

[Agentes Associados](#)



OS ALICERCES DA GOVERNANÇA

GRI 2-12, 2-13, 2-18, 2-29

A reorganização da Diretoria-geral representou um passo fundamental para viabilizar o processo de transformação definido para o ONS. A área de abrangência da Diretoria se mostrou crítica para a implantação do programa de sustentabilidade e teve papel essencial na estruturação e difusão de conceitos, aprendizados e práticas. As iniciativas de gestão de impactos e atuação sustentável do Operador são conduzidas na Diretoria-geral.

A iniciativa reformulou o modo de atuar das gerências, responsáveis pela gestão da governança corporativa, auditoria, riscos, integridade, instrumentos de gestão, comunicação e estratégia e inovação, entre outros assuntos inerentes à sustentabilidade. Fortaleceu o foco em governança corporativa e visão estratégica, a habilidade de integração, a abertura para os temas ASG e implantou métodos de gestão voltados para agilidade, assertividade e descentralização.

Em 2021, esses avanços trouxeram como resultados a adoção de novas práticas de governança corporativa, formalizadas no regimento interno revisado, criação do escritório de projetos estratégicos (PMO), reformulação dos procedimentos de comunicação e relacionamento com *stakeholders*, automatização de processos de auditoria e aprovação do novo Mapa de Riscos.

Como um dos caminhos para o engajamento da liderança nos processos de transformação do Operador, realizamos pelo segundo ano o processo de avaliação de desempenho nas instâncias de governança – Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Diretoria –, que resultou em um plano de ação. O processo de avaliação é conduzido por consultoria externa.

Entre as medidas adotadas no plano de ação, instalamos o Comitê de Governança e Avaliação, integrado por cinco conselheiros, com a função de capacitar os órgãos de governança e promover sua evolução contínua.



As iniciativas de gestão de impactos e atuação sustentável do Operador são conduzidas na Diretoria-geral





ESTRUTURA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-15



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração, órgão deliberativo do ONS, é composto por 17 membros titulares e respectivos suplentes. São indicados de acordo com as categorias do setor: cinco da categoria Produção (ou geração); quatro da categoria Transporte (ou transmissão); e cinco da categoria Consumo. Também fazem parte um conselheiro designado pelo Ministério de Minas e Energia (MME); um indicado pela Empresa de Pesquisa Energética – EPE; e um representante da sociedade civil, indicado pelo Conselho de Administração do ONS.

O Conselho de Administração atua de acordo com as atribuições previstas no Estatuto do ONS, em seu Regimento Interno e na legislação vigente aplicável.



CONSELHO FISCAL

O Conselho Fiscal, órgão de fiscalização do ONS, é composto por três representantes e respectivos suplentes, sendo um representante da categoria Produção, um representante da categoria Transporte e um representante da categoria Consumo, eleitos pela Assembleia Geral, que se reúnem uma vez por trimestre. Têm a incumbência de, entre outras atividades, fiscalizar os atos da administração, analisar a documentação contábil, orçamentária e financeira do ONS e indicar as providências necessárias em cada situação. Da mesma forma, estão estabelecidos vedações e deveres dos conselheiros no Regimento Interno do ONS.



DIRETORIA

Órgão executivo do ONS, a Diretoria é composta por um diretor-geral e quatro diretores, eleitos pela Assembleia Geral, sendo três membros indicados pelo Ministério de Minas e Energia (MME), incluindo o diretor-geral, e dois pelos agentes do setor. Os mandatos são de quatro anos, permitida apenas uma recondução. Cabe à Diretoria praticar todos os atos necessários ao funcionamento do ONS, entre os quais, de forma privativa, coordenar e executar as atribuições de caráter técnico do Operador. As atividades administrativas são executadas sob a orientação geral do Conselho de Administração, entre estas elaborar a proposta orçamentária e suas revisões, o Relatório da Administração e as Demonstrações Financeiras, que são aprovadas em Assembleia Geral Ordinária.

COMITÊS DE ASSESSORAMENTO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Para suporte às decisões, o Conselho de Administração constitui comitês de assessoramento, compostos por conselheiros indicados, sendo os comitês permanentes:



COMITÊ DE CONDUTA ÉTICA

Apura e decide sobre denúncia de atos dos diretores e conselheiros.



COMITÊ DE AUDITORIA

Analisa e acompanha a execução do Plano Anual de Auditoria Interna e as atividades dos Auditores Independentes, bem como eventuais determinações formuladas pelo CA que decorrerem da deliberação de tais documentos e demais atribuições estabelecidas nesse RI e no Regimento Interno do Comitê de Auditoria. Adicionalmente, com base no Art. 23 do RI, supervisiona os controles internos, o gerenciamento de riscos do ONS e o cumprimento do Código de Conduta e monitora a conformidade ao cumprimento de leis, normas e regulações.



COMITÊ DE GOVERNANÇA E AVALIAÇÃO

Apoia o CA na autoavaliação e avaliação da Diretoria, bem como na elaboração dos respectivos Planos de Ação e acompanhamento da sua execução. Adicionalmente, deverá analisar e propor o ajuste anual da remuneração dos administradores, bem como aprimoramentos no sistema de governança corporativa.



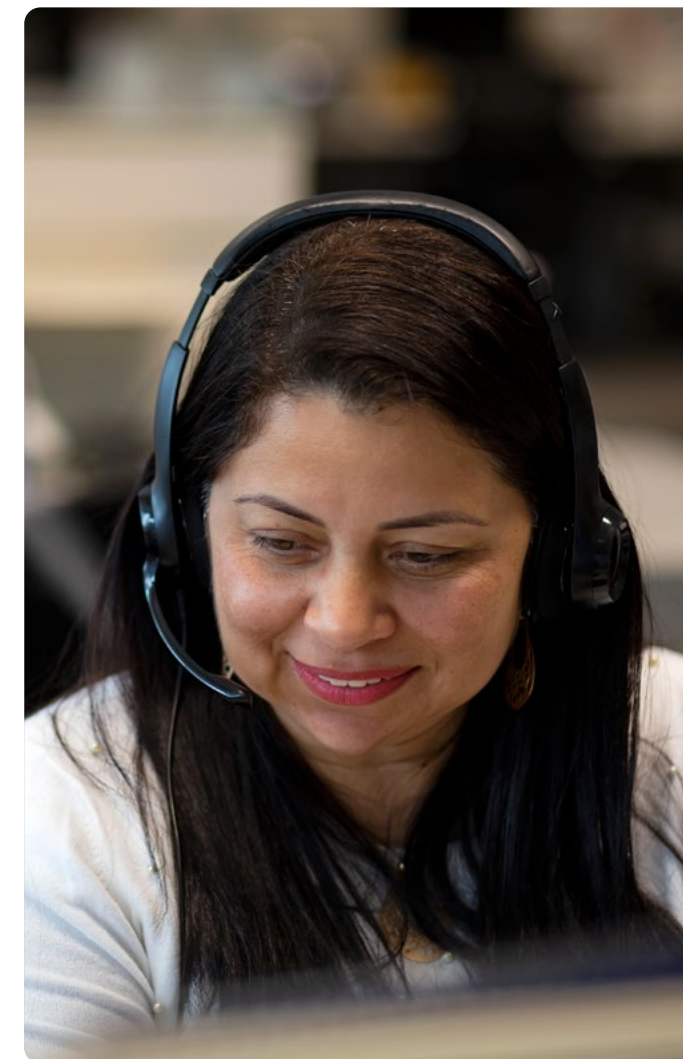
COMITÊ DE ELABORAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO ORÇAMENTO

Apoia o CA na análise da proposta orçamentária do ONS apresentada pela Diretoria e acompanhamento da sua execução.



COMITÊ DE METAS DA PPR E PO DOS DIRETORES

Apoia o CA na elaboração das metas do Programa de Participação nos Resultados (PPR) e das metas de Performance Organizacional da Diretoria (PO) e acompanhamento da sua execução.



 **SAIBA MAIS**

• [Governança – Critérios e integrantes](#)



Nossa estrutura de governança tem representação de **todas as categorias de Agentes do setor**: produção, transporte e distribuição de energia e também os consumidores livres



ORGANOGRAMA

ASSEMBLEIA GERAL



- **Membros associados**
(com direito a voto)
Produção, Transporte e Consumo
- **Membros participantes**
(sem direito a voto)
Conselhos de consumidores e outros agentes não associados

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



- MME
- EPE
- Representantes da sociedade civil
- Produção
- Transporte
- Consumo

DIRETORIA



- Diretoria-geral
- Diretoria de TI, Relacionamento com Agentes e Assuntos Regulatórios
- Diretoria de Planejamento
- Diretoria de Operação
- Diretoria de Assuntos Corporativos

CONSELHO FISCAL



- Produção
- Transporte
- Consumo

ORÇAMENTO ONS 2019-2021

NOSSOS RECURSOS

No modelo orçamentário estabelecido para nosso funcionamento, aproximadamente, 94% da receita vem da tarifa de uso do sistema de transmissão de energia elétrica. O restante corresponde à contribuição dos agentes associados ao ONS e a outras receitas autorizadas pela ANEEL.

O orçamento do ONS possui horizonte de três anos. Portanto, para cada três anos, enviamos para aprovação da ANEEL a proposta orçamentária, após aprovação pelo Conselho de Administração e pela Assembleia Geral. A agência, após submissão à consulta pública, define o montante a ser liberado. O ONS presta contas, de forma trimestral, cabendo à agência fiscalizar a aplicação dos recursos.

Em 2021, encerramos o ciclo orçamentário trienal aplicado pela primeira vez (período 2019-2021).

Fontes (em R\$ mil)

Encargos de uso da transmissão	1.950.264
Contribuição associativa	123.960
Outras receitas autorizadas	7.800
Totais	2.082.024

Aplicação (em R\$ mil)

Usos	Orçado	Realizado	%
Itens operacionais	1.915.809	1.858.700	97,0
Carteira de projetos	109.732	83.733	76,3
Aquisições / Benfeitorias	57.442	49.920	86,9
Totais	2.082.983	1.992.354	95,6

O reajuste pelo IPCA (2019 e 2020) não foi aplicado nos itens "Contribuição Associativa Extraordinária" e "Outras Receitas autorizadas pela ANEEL".

Ainda em 2021, preparamos a proposta de orçamento para o triênio 2022-2024, aprovado, em sua integralidade, no final do ano pela ANEEL, após ser submetido a consulta pública pela agência. O fluxo de processos percorrido pela proposta está descrito a seguir.

CONSTRUÇÃO DO ORÇAMENTO ONS TRIENAL



ESTRATÉGIA

A elaboração do ciclo de planejamento estratégico do ONS 2022-2024, realizado em 2021, colocou-nos diante de novos cenários e desafios. A urgência para incorporar as demandas da sociedade, como o enfrentamento das mudanças climáticas e a maior atenção à diversidade e à inclusão, somou-se ao imperativo de preparar o ONS para um futuro mais complexo, descentralizado e incerto, personificado nas tendências irreversíveis da transformação digital e da transição energética, entre outras.

Foi com esse olhar de longo prazo e fincado no presente que chegamos aos pilares que sustentam nosso plano estratégico. Acreditamos que o caminho traçado pelo Operador possibilitará ampliar o protagonismo em seus espaços de influência, e assim, habilitar movimentos transformadores e a evolução sustentável do sistema elétrico nacional. Sintetizamos em seis pilares os direcionamentos estratégicos da nossa transformação.



- **ONS +Relacional +Comunicador**

Atuar de forma mais colaborativa nos relacionamentos do ONS e tornar a comunicação mais simples e útil aos agentes e à sociedade.

- **ONS +Digital**

Ampliar a digitalização do ONS para ser mais orientado a dados e centro de informações de valor para o setor e sociedade.

- **ONS +Valorizador de Pessoas e Competências**

Transformar o ONS em uma organização que aprende, evolui e inova em suas práticas de gestão de pessoas e de valorização de competências.

- **ONS +Propositivo**

Antecipar e promover evoluções regulatórias, com maior simplicidade e aproximação ao mercado, e equilíbrio entre custos e impactos da regulação.

- **ONS +Sustentável +Ágil**

Fortalecer a governança e tornar nossa organização adaptável e dinâmica, com mais equilíbrio e sustentabilidade para o ONS, o sistema elétrico brasileiro e a sociedade.

- **ONS +Modernizador +Adaptativo**

Fortalecer serviços, modelos e cadeia de valor do operador mais próximo ao mercado, em um ecossistema descentralizado, descarbonizado, diversificado, digitalizado e disruptivo.

SAIBA MAIS

- [Mapa Estratégico do ONS](#)

ESTRATÉGIA E GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE

GRI 2-17

Mesmo concentrados em cumprir com a máxima eficiência nossa tarefa principal, vimos o imperativo de ampliar nossa agenda e olhar, de forma ainda mais atenta, para questões como igualdade de tratamento e de oportunidade no corpo funcional, justiça social no entorno de nossas operações, cuidados para mitigar impactos ambientais, atenção com os *stakeholders* e reconhecimento das expectativas da sociedade em relação à energia elétrica.

Uma sequência de eventos estimulou a tomada de consciência e acelerou nossa resposta. A reformulação ampla conduzida na Diretoria do Operador, em 2020, trouxe a premência de ampliar a visão sobre transformação digital e transição energética. Porém, como promover evolução tecnológica sem mudar mentalidades?

Os esforços para preparar o novo planejamento estratégico 2022-2024 e o Plano Diretor de Desenvolvimento Tecnológico (PDDT) proporcionaram um ambiente propício para a reflexão interna. O ONS

se engajou em grupos de trabalho para debater ideias para os planos, com o diferencial de reunir em cada um os mais diversos perfis – mulheres e homens, jovens e sêniores, líderes e equipes, técnicos e não técnicos. Nesse ambiente, emergiram o conceito de sustentabilidade e a sigla ASG.

Esse amplo debate resultou na incorporação do tema de forma estruturada como um dos seis grandes objetivos estratégicos definidos no planejamento (ver p. 22).



Nossa estratégia de sustentabilidade sintetizou um **amplo debate interno**



METAS DE DESEMPENHO

O Conselho de Administração aprovou que uma das metas de desempenho para a formulação do Plano de Participação nos Resultados (PPR) de 2022 fosse vinculada à agenda de sustentabilidade (ver quadro Jornada da Sustentabilidade).

Em um dos objetivos escolhidos para nortear a meta de desempenho do PPR, relativa à sustentabilidade, optamos por utilizar a metodologia do Instituto Ethos como referência para mensurar nossa maturidade em práticas sustentáveis. Associados desde 2018, já vínhamos trabalhando com o instituto em questões de ética. Na primeira autoavaliação que fizemos, o resultado mostrou o quanto ainda precisava ser realizado para evoluir na maturidade do Operador frente aos 35 indicadores. Precisaríamos nos organizar e priorizar para concretizar de fato a transformação sustentável desejada para o ONS.

JORNADA DA SUSTENTABILIDADE

O compromisso do ONS com a atuação sustentável está firmado no planejamento estratégico, como parte dos Valores e dos Objetivos da organização, e explicitado nos direcionamentos estratégicos e na meta de resultados do PPR, como descrito a seguir.



VALORES

Sustentabilidade

Servimos à sociedade e ao setor elétrico, atentos às suas demandas e expectativas sociais, econômicas e ambientais, com responsabilidade, segurança e imparcialidade.



OBJETIVOS

ONS +Sustentável +Ágil

Fortalecer a governança e tornar nossa organização adaptável e dinâmica, com mais equilíbrio e sustentabilidade para o ONS, sistema elétrico brasileiro e sociedade.



DIRECIONADOR ESTRATÉGICO

- Incorporar questões em torno de sustentabilidade no pensar e agir do ONS.
- Fortalecer a governança, a estrutura da organização e o processo decisório para preservar o equilíbrio e a integridade do ONS e do SEB.



PPR 2022 -METAS ONS

GRI 3-1, 3-2

Meta 4 – ONS+Sustentável

Desafio

Fortalecer os pilares de uma organização sustentável em termos de sua governança e interação com a sociedade e o meio ambiente. Ter indicadores e métricas aderentes às características do ONS para serem referência de evolução da maturidade do operador a partir de 2024.

Objetivos em 2022

- Aumentar a maturidade em Sustentabilidade do ONS (adoção de práticas ESG). Alcançar o Estágio 1 em todas as componentes aplicáveis dos 35 indicadores da Dimensão Ampla do *framework* do Instituto Ethos.
- Implementar o *roadmap* de Sustentabilidade a partir da Materialidade do ONS.



PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

Com o apoio da Diretoria-geral ao processo, demos andamento à agenda de sustentabilidade, a começar pela apropriação interna do tema. Passamos a tratar do assunto com grupos de debate, discutindo os conceitos, as diretrizes e o posicionamento de sustentabilidade. Buscamos referências, principalmente, no setor elétrico nacional e no internacional, nos setores econômicos e sociais, na academia e contratamos consultoria especializada. Com a evolução do repertório, outras áreas transversais se engajaram na discussão. Assim, foi criado o grupo envolvendo profissionais de todas as diretorias da Organização que, de forma colaborativa, permitiu a ampliação da visão e do papel estratégico do Operador para o desenvolvimento sustentável, para além da sua missão.

Com mais domínio do assunto e o apoio da consultoria Ideia Sustentável, começamos a delinear e estruturar o Programa ASG+. A iniciativa envolveu as equipes e a Diretoria e teve o apoio do Conselho de Administração. Em sequência, criamos as bases para elaborar o Plano Estratégico de Sustentabilidade, a Matriz de Materialidade e o *roadmap*, que conduzirá essa jornada de transformação no dia a dia.

CONTRIBUIÇÃO AOS ODS

Utilizamos como referência a Agenda 2030 da ONU, tendo os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) como um fio condutor nessa jornada. Para sensibilizar e disseminar os conceitos de sustentabilidade e dos ODS, promovemos palestras internas que envolveram mais de 90 colaboradores. O relatório está alinhado aos ODS.



Nossa **agenda de sustentabilidade** reflete um amplo debate interno

GESTÃO DA INTEGRIDADE

GRI 2-24, 2-26, 3-3/205

Consideramos a postura ética tão importante quanto as competências técnicas. Nossos compromissos com a ética, a integridade, a conformidade e o combate à corrupção estão detalhados na Política de Integridade e no Código de Conduta Ética do ONS, vigentes desde 2017, quando também foi criado o Canal de Ética para denúncias. Os documentos orientam as condutas pessoal e institucional dos conselheiros, diretores, colaboradores e terceiros em todas as nossas atividades.

Em 2021, os cuidados com a difusão de preceitos e práticas para uma atuação ética se efetivaram em eventos para os colaboradores e fornecedores:

- **Treinamento e capacitação dos integrantes do Comitê de Ética**
- **Campanha de comunicação interna sobre o papel da ética no funcionamento da organização**
- **Palestra sobre o tema ministrada pelo professor Clóvis de Barros Filho**
- **Informes para os fornecedores sobre o Código de Conduta Ética e a política de envio e recebimento de brindes**

CANAL DE ÉTICA HISTÓRICO 2017-2021

95 Relatos recebidos e tratados



6 sugestões

15 dúvidas

74 denúncias

74 Denúncias recebidas



19 procedentes

30 improcedentes

25 fora do escopo do comitê

 **ACESSO** AO CANAL DE ÉTICA

0800 601 8695

www.contatoseguro.com.br



GESTÃO DE RISCOS

Objetivando a antecipação de cenários de riscos internos e externos que possam comprometer os objetivos estratégicos da organização, bem como fornecer para os *owners* dos riscos o conhecimento e ferramentas adequadas para a sua mitigação, contamos com um processo de gestão de riscos, orientado pela Política de Gestão de Riscos e Controles Internos.

A construção da estratégia de gestão de riscos contou com a participação de todas as gerências do ONS e teve grande atuação da alta administração, o que culminou em um modelo de Mapa de Riscos Organizacional mais aderente à cultura e à maturidade do Operador.

Como parte importante do gerenciamento de riscos e controles internos e de forma a manter a evolução da sua maturidade, o Operador adotou, como referência, o modelo das Três Linhas, do Instituto dos Auditores Internos do Brasil (IIA/2020) no referido processo. Nesse modelo, todos no ONS têm a responsabilidade de gerenciar os riscos, envolvendo todas as partes da estrutura da organização.

Adicionalmente, realizou ações internas de conscientização e comunicação acerca da temática.



MAPA DE RISCOS

Em 2021, foi aprovado o Mapa de Riscos, que descreve os principais riscos e fatores, definidos como potenciais ameaças aos objetivos estratégicos da organização, sendo uma importante ferramenta que auxilia no monitoramento do processo de gestão de riscos, integridade e controle do ONS. O documento aponta a priorização dos fatores que devem contemplar mecanismos de controle interno vinculados ou não aos processos do Operador.

 SAIBA MAIS

• [Política de Gestão de Risco e Controles Internos](#)

SEGURANÇA CIBERNÉTICA E PROTEÇÃO À PRIVACIDADE

Seguimos estritamente os princípios de proteção contra as ameaças cibernéticas. Nossos mecanismos para combatê-las passam por atualização permanente e cuidamos para que os recursos operacionais disponham de capacidade para garantir a segurança da infraestrutura e das informações críticas ao nosso funcionamento.

De forma permanente, orientamos a conduta de conselheiros, diretores, colaboradores, *trainees*, jovens aprendizes, estagiários e terceiros para evitar incidentes que ameacem a segurança das informações pessoais e da organização.

Em relação ao setor, assumimos um papel de protagonismo em diversas iniciativas:

- **Influenciamos a agenda regulatória de segurança cibernética** com a elaboração e publicação da Rotina Operacional, com o intuito de elevar o nível de maturidade no tema entre os agentes do setor e do próprio ONS
- **Na construção das Diretrizes de Segurança Cibernética do Setor Elétrico Brasileiro**, integramos o grupo de trabalho convocado pelo Ministério de Minas e Energia (MME) ao lado da ANEEL, EPE, CCEE e GSI
- **Tivemos participação ativa na discussão e elaboração** no regulamento sobre política de segurança cibernética, a ser adotada pelos agentes do setor

Em 2021:

- **EaD Segurança da Informação e Cibernética** – atividade obrigatória
- **#comnacao** – campanha periódica sobre boas práticas para garantir um ambiente virtual seguro

Quanto à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), da mesma forma, ampliamos a segurança e a transparência no tratamento de dados pessoais. Temos um compromisso formalizado com a preservação da intimidade, da privacidade e da imagem da pessoa, bem como com a gestão dos dados pessoais.

Em 2021, implantamos a Política de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade, aprovada no final de 2020, objetivando a adequação à LGPD.

Além de estabelecer as regras, fizemos uma série de *workshops* para sedimentar a cultura de proteção de dados na organização e publicamos nas redes sociais vídeo orientativo sobre a adequação à Lei pelo Operador.

Entre as ações de adequação à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais realizadas em 2021 destacamos:

- **Identificação e avaliação de risco** no tratamento de dados pessoais
- **Mapeamento de risco de contratos** (foco LGPD)
- **Elaboração de cláusula padrão LGPD** em contratos
- **14 respostas às consultas ao canal de privacidade e proteção** de dados (lgpd.privacidade.org.br)
- **Elaboração de disclaimer** em sistemas de gestão de pessoas, visando atender aos princípios da transparência, finalidade e necessidade previstos na LGPD

SAIBA MAIS

- [Política de Segurança da Informação](#)
- [Política de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade](#)
- [Vídeo sobre LGPD](#)

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Definida como prioridade estratégica, a transformação digital no ONS segue a abordagem de ampliar a digitalização para tornar a Organização mais orientada a dados e conquistar reconhecimento como um centro de informações de valor para o setor e sociedade.

Trabalhamos para aumentar nossa capacidade de transformar dados em informação e ampliar a capacidade do ecossistema elétrico de criar e capturar valor de seus fluxos de dados. Buscamos aprimorar a operação e o relacionamento de forma contínua e promover a competência do setor de produzir e usar dados.

Para atingir esses objetivos, desde 2020, conduzimos uma profunda reorganização da área de Tecnologia da Informação, com a implantação de um modelo de gestão e operação que incentiva a colaboração e a quebra de barreiras entre as áreas usuárias e as equipes de TI. Nossas equipes passaram a ser organizadas sob os conceitos de comunidades de entrega e comunidades técnicas, como forma de otimizar recursos e talentos e acelerar a diretriz de transformação digital.



Trabalhamos para aumentar
nossa capacidade de
**transformar dados em
informação de valor** para
a sociedade



- Nossos *stakeholders*
- Colaboradores
- Agentes do setor elétrico
- Sociedade
- Comunidades
- Poder público e órgãos reguladores
- Gestão de fornecedores

SOCIAL



SOCIAL

As mudanças contínuas vividas na atualidade nos levaram a repensar nossa posição na sociedade. Mesmo cientes do papel essencial exercido pelo Operador no suprimento de energia no país, entendemos que há muito mais a se fazer para potencializar os impactos positivos que estão ao nosso alcance.

Queremos ter os públicos de relacionamento como uma referência permanente para nossa atuação e pretendemos nos relacionar com a sociedade com o mesmo nível de engajamento que mantemos com nossos colaboradores e parceiros do setor – de forma transparente, empática e acessível.

Nesse processo de reflexão, procuramos entender como podemos ser mais colaborativos com nossos públicos de interesse e o que é necessário para termos uma comunicação mais didática e assertiva. Esta aspiração constitui um dos direcionadores do novo planejamento estratégico do Operador e está na essência do programa ASG.

IDENTIFICAÇÃO E ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS* GRI-2-24, 2-29

PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO



Sociedade



Colaboradores



Terceiros



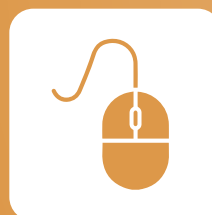
Entidades

- Órgãos institucionais e de governo do setor elétrico e setores relacionados (Ex.: ANA, Ibama)
- Associações do setor elétrico



Agentes

- Empresas do setor elétrico associadas ao ONS
- Empresas do setor elétrico não associadas ao ONS



Fornecedores



Comunidades de entorno



Imprensa



Instituições

- Universidades
- Instituições internacionais
- Centros de pesquisa
- Bancos



Poder público

- Governo federal
- Estados
- Municípios
- Secretarias
- Judiciário

Engajamento com nossos públicos – Canais e ações

Stakeholder	Engajamento	Frequência
Colaboradores	Comunicação interna	Permanente
	Pesquisa de clima	Bienal
	Intranet/Portal Sou+ ONS	Permanente
	Redes sociais	Permanente
	Canal de Ética	Permanente
	Rodas de conversa	Frequente
	Workshops	Quando necessário
	Eventos	Periódicos
Terceiros	Podcast Conexão ONS	Periódico
	Comunicação interna	Permanente
	Canal de Ética	Permanente
Agentes	Pesquisa de Satisfação	Anual
	Plataforma SINtegre	Permanente
	Portal de API	Permanente
	Reuniões técnicas	Periódicas
	Reunião estratégica	Bianual
	Encontros	Periódicos
	Site	Permanente
	Central de Atendimento	Permanente
	Podcast Conexão ONS	Periódico
	Boletim externo	Mensal
Entidades	Interlocução	Frequente
	Portal de Dados Abertos	Permanente
	Reuniões técnicas	Quando necessário
	Eventos	Frequentes
	Relatórios e balanços	Anual
	Site	Permanente
	Podcast Conexão ONS	Periódico
Fornecedores	Espaço do Fornecedor (site)	Permanente
	Canal de Ética	Permanente
	Workshops	Anual

Stakeholder	Engajamento	Frequência
Comunidades	Encontros com voluntários	Ocasional
	Eventos	Ocasional
	Redes sociais	Permanente
Imprensa	Assessoria de imprensa	Permanente
	Entrevistas	Quando necessário
	Redes sociais	Permanente
	Site	Permanente
Instituições	Portal de Dados Abertos	Permanente
	Reuniões	Frequente
	Eventos	Frequente
	Redes sociais	Permanente
	Podcast Conexão ONS	Periódico
Poder público	Boletim externo	Mensal
	Audiências	Frequente
	Reuniões	Frequente
	Eventos	Frequentes
	Redes sociais	Permanente
Sociedade	Relatórios e balanços	Anual
	Site	Permanente
	Reuniões	Quando necessário
	Site	Permanente
	Portal de Dados Abertos	Permanente
	Rede social	Permanente
	Eventos	Ocasional
	Relatório	Anual
	Aplicativo Meu ONS	Permanente
	Podcast Conexão ONS	Periódico
	Fale Conosco	Permanente



Desenvolvemos diversos canais de comunicação para **assegurar o engajamento de nossos públicos**



O PAPEL DA COMUNICAÇÃO

Entre as iniciativas efetivadas em 2021, promovemos uma revisão em nossas práticas de comunicação, com o objetivo de reforçar o relacionamento com a sociedade, reforçando a reputação do ONS como um órgão que, além da excelência técnica, posiciona-se como uma organização inovadora, eficiente, transparente e em prol da sociedade. Divulgamos o [Guia de Comunicação](#).

Sob a inspiração da transformação digital, reconfiguramos a ferramenta de acesso às informações corporativas e notícias da organização. Mais agilidade e simplicidade, menos senhas e possibilidade de acesso de fora da rede do ONS são as principais vantagens do Portal do Gestor. A ferramenta faz a integração, em uma mesma área de trabalho, dos principais sistemas utilizados por gerentes, gerentes executivos, assessores e diretores.



INTERAÇÕES ONLINE

6 MILHÕES

Visualizações de
página do site

12,11%

Engajamento anual
LinkedIn

2,3 MILHÕES

usuários do site

5 MIL

downloads/views
do podcast

1,9 MIL

seguidores Instagram

775

Matérias publicadas
na intranet

55,5 MIL

seguidores LinkedIn

Durante a crise hídrica, fortalecemos a nossa atuação e nos consolidamos como uma fonte essencial de informação. No site, lançamos uma seção especial dedicada à crise, munindo a sociedade com esclarecimentos e dados:

**90%**

das demandas de
imprensa atendidas

**+300**

Releases e posicionamentos
divulgados

**1.146**

Solicitações da
imprensa recebidas

**+500**

reportagens positivas geradas
a partir de duas coletivas de
imprensa virtuais



Plataforma de relacionamento do Operador com os Agentes e com acesso público. Em 2021, a plataforma disponibilizou os ambientes Oferta de Geração Adicional e Redução Voluntária da Demanda, que tiveram papel relevante durante a crise hídrica.

A iniciativa está alinhada ao objetivo estratégico ONS + Relacional + Comunicador e visa melhorar a qualidade do relacionamento entre os Agentes e o ONS.

5,7 MILHÕES
de visualizações**19 MIL**
Usuários**16 MIL**
acessos diários

COLABORADORES

GRI 26, 27, 3-3 | 401, 401-1,

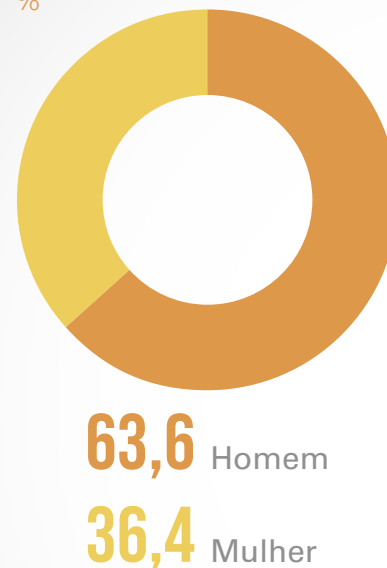
Procuramos garantir a nossos colaboradores oportunidades de se desenvolverem de forma harmônica e justa em um ambiente de trabalho seguro, saudável e colaborativo. Em 2021, empregamos 915 pessoas (dezembro/2021). Elas constituem nosso ativo mais valioso.

O desenvolvimento de nossos profissionais responde aos **desafios crescentes do mundo em que atuamos**

PERFIL DOS COLABORADORES

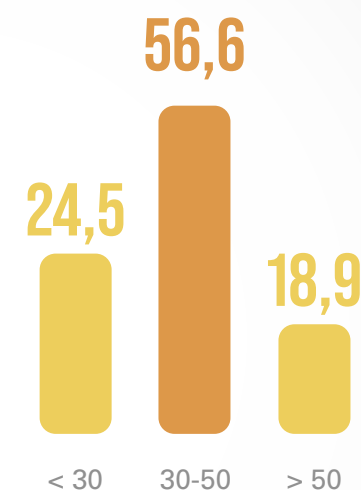
POR GÊNERO

%



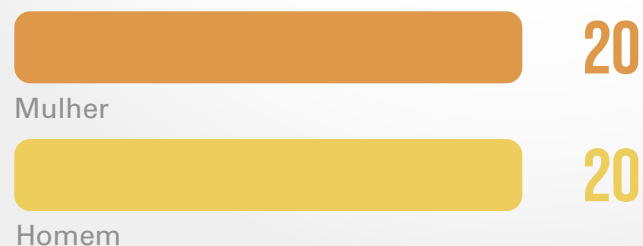
POR FAIXA ETÁRIA

%



CAPACITAÇÃO

Média/hora



 **SAIBA MAIS**

Política de Gestão de Pessoas

Desde 2019, o ONS vem passando por mudanças para atualizar a estrutura organizacional. Por suas características, o Operador apresenta baixa taxa de rotatividade (entradas e saídas). Em 2021, foi de 8,22%.

Em nosso novo planejamento estratégico, definimos direcionadores com potencial de fortalecer a Organização como um empregador de escolha e capaz de lidar com os desafios crescentes do mundo em que atuamos. Partindo do princípio de “transformar o ONS em uma organização que aprende, evolui e inova em suas práticas de gestão de pessoas e de valorização de competências”, traçamos os seguintes objetivos para a gestão de pessoas:

GESTÃO DE PESSOAS

DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS



Desenvolver e compartilhar competências e conhecimento, interna e externamente, para a evolução do sistema elétrico brasileiro



Oxigenar competências e relacionamentos a partir de exposição a outras visões e conhecimentos além dos já disponíveis no ONS



Ampliar capacidade de solucionar e gerir problemas complexos (aberta, ativa e construtiva)



Promover sustentabilidade e acolher diversidade no ambiente de trabalho



Aprimorar políticas de retenção, formação e integração vertical e horizontal de pessoas e equipes



Disseminar cultura e práticas inovadoras e aprimorar gestão do conhecimento para ampliar a capacidade de inovar e agregar valor para a sociedade e o sistema elétrico brasileiro



FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

GRI 3-3 | 404, 404-2, 404-3

Por exercermos uma atividade essencial e eminentemente técnica, nosso processo de formação profissional se destaca pela qualidade. Uma das iniciativas de contratação prioriza os recém-formados nos cursos de graduação técnica, para os quais desenvolvemos ações amplas de especialização e preparação para a liderança a partir do Programa Construir – Aprendiz, Estagiário e *Trainee*.

Principal porta de entrada no Operador para jovens profissionais, o programa de *trainee*, estagiário e aprendiz se tornou ainda mais fortalecido em 2021, sob a visão de preparar a nova geração de profissionais que construirão o futuro da organização e do setor elétrico. A seleção de jovens realizada no ano equivale à 15% do quadro efetivo de colaboradores, que se somaram aos 38 *trainees* já em desenvolvimento desde novembro de 2020. As vagas ficaram assim distribuídas:

ADMITIDOS EM 2021



28 *TRAINEES*



41 ESTAGIÁRIOS



15 APRENDIZES

O programa foi adaptado para o formato online durante a pandemia, possibilitando maior participação de interessados de todas as regiões do Brasil.

O contrato de *trainee* tem duração de um ano podendo ser renovado por mais 12 meses, com taxa de aproveitamento de mais de 50% dos participantes nas vagas efetivas em nossos quadros. O alto nível do treinamento contribui para que a maioria dos profissionais participantes do programa encontre colocação nas empresas do setor elétrico. O perfil dos candidatos mostrou uma mudança positiva em 2021, quando quase metade das vagas foram ocupadas por mulheres.



Cerca de 15% do quadro de colaboradores são de **jovens recém-formados selecionados** para os programas de *trainee* e estágio

CONSTRUÇÃO DAS NOSSAS CAPACIDADES

Sob o conceito de aprendizagem contínua, a plataforma de educação corporativa ONS Educa+ provê a formação para a liderança e para as equipes. Atualizada anualmente, a proposta de grade busca responder às diretrizes do planejamento estratégico, aos resultados da pesquisa de clima e dos processos de avaliação da alta liderança e às demandas de diretorias. As capacitações transcorrem também em ambiente online, ministradas em tempo real ou em gravações.

Fizeram parte da agenda das equipes, em 2021, capacitações e palestras online sobre autoconhecimento, comunicação eficaz, inteligência emocional e resiliência. Entre os palestrantes, os colaboradores participaram de conversas com a Monja Coen sobre saúde mental, com a psicóloga Margareth Goldenberg, sobre liderança inclusiva, e com o professor Clóvis de Barros Filho sobre ética.



SUCESSÃO EM POSIÇÕES CRÍTICAS

Entre as principais decisões tomadas em 2021 em gestão de pessoas, aprofundamos a análise sobre quais e quantos profissionais precisaríamos adicionar aos nossos quadros para responder ao desafio da crescente complexidade na operação do sistema. A meta está prevista no planejamento estratégico e tem como medida o percentual de candidatos em prontidão para sucessão para os cargos críticos.

O estudo conduzido por uma consultoria especializada chegou ao número de 996 vagas que precisariam ser ocupadas em três anos. Os resultados embasaram o plano de investimentos para a contratação desses profissionais de forma escalonada nos próximos anos. Desse total, 886 pessoas serão necessárias no quadro técnico.

Já antevendo o futuro, buscamos rastrear as posições consideradas de maior criticidade e preparar planos de sucessão para evitar o déficit de profissionais de alta performance. Identificamos 50 posições gerenciais nessa condição, para as quais realizamos 94 *assessments* (avaliação do potencial produtivo) em profissionais de maior senioridade. Por meio desse processo, conseguimos preencher 88% das posições críticas em aberto com profissionais internos.



REMUNERAÇÃO

GRI-2-19, 2-20

Acreditamos que os melhores talentos não se movem apenas por remuneração, mas principalmente por encontrar um sentido em seu esforço.

Além disso, estamos acompanhando as experiências inovadoras que vêm sendo colocadas em prática em vários lugares do mundo. Elas promovem aspectos não financeiros de reconhecimento como forma de retribuir a dedicação dos profissionais, assimilando suas aspirações. Acreditamos que há alternativas dessa espécie com maior potencial de melhorar o clima organizacional, como investir no bem-estar e no desenvolvimento contínuo dos colaboradores, e, assim, gerar um efeito benéfico sobre a retenção de talentos. Como um dos caminhos, iniciamos um teste-piloto no final de 2021 mesclando o trabalho presencial com o remoto por adesão voluntária.

DESAFIOS

Em nossa estratégia de remuneração, procuramos equilibrar os desafios estratégicos e as limitações orçamentárias para adotar uma política mais agressiva de remuneração total. Desde 2005, realizamos pesquisa orientada pela metodologia Hay para garantir que os salários já absorvam a parcela de risco e estejam equiparados às médias de remuneração no nosso mercado.

Em contrapartida, procuramos manter uma cesta de benefícios competitiva para nossos colaboradores. Em alguns dos itens, previmos condições acima do que é determinado pela legislação, como a concessão de licença-maternidade de seis meses e mais dois para amamentação e licença-paternidade de 20 dias, além de auxílio-educacional até os 7 anos.

PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

Em relação ao Programa de Participação nos Resultados (PPR), inserimos uma meta alinhada à sustentabilidade dentro do nosso objetivo de sermos reconhecidos por um propósito. A ser implantada em 2022, a meta de tornar o ONS mais sustentável tem dois marcos:

- Aumentar a maturidade em sustentabilidade com a adoção de práticas ESG, medida pelo alcance do estágio 1 no *framework* do Instituto Ethos;
- Implementar o *roadmap* de sustentabilidade tendo como base a matriz de materialidade a ser realizada em 2022.

O PPR do ONS é composto da seguinte forma: 50% da recompensa estão atrelados ao cumprimento de metas para a organização definidas pelo Operador e os outros 50% da recompensa estão vinculados a indicadores de desempenho determinados pela ANEEL.



O ONS promove aspectos não financeiros de reconhecimento como forma de **retribuir a dedicação dos profissionais**, assimilando suas aspirações

 **SAIBA MAIS**

• **PPR 2022 – Metas ONS**



PESQUISA DE CLIMA

Realizada a cada dois anos, a pesquisa de clima captou, em dezembro de 2020, a percepção dos colaboradores do ONS em relação ao ambiente de trabalho. Divulgado em 2021, o resultado revelou um índice de favorabilidade de 82%, e obteve para o Operador a certificação do órgão internacional Great Place To Work (Melhores Lugares para Trabalhar). Entre os pontos de destaque, o item “orgulho de pertencer à organização” teve o endosso da maioria dos colaboradores.

A pesquisa do GPTW traz importantes insumos para o desempenho das organizações, ao identificar os pontos positivos e os de melhoria sob a visão dos colaboradores. E representa um significativo canal de relacionamento, ao favorecer a expressão livre das pessoas sobre questões de difícil abordagem e a resposta transparente da organização. No ONS, utilizamos os resultados para embasar a grade de capacitações em gestão de pessoas e para definir prioridades no planejamento estratégico.

Vários dos temas apontados pelos colaboradores como passíveis de evolução tiveram seus planos de ação iniciados em 2021:

- **Desenvolvimento de gestores e equipes na prática de *feedbacks*** regulares e consistentes com vistas à melhoria contínua de performance, ao alinhamento de expectativas e à qualidade dos relacionamentos;
- **Ampliação da confiança e disseminação de informações** e procedimentos conectados ao tema Ética;
- **Expansão dos vínculos de confiança, integração e reconhecimento** entre a alta liderança e os colaboradores do ONS;
- **Adoção de ações que levem a melhorias** na adequação e distribuição de atividades, contribuindo para o dimensionamento adequado do quadro funcional.

MAXIMIZAR A DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3/405, 3-3/406

O mais importante objetivo estabelecido na jornada de sustentabilidade do ONS, o de ter um quadro funcional mais diverso e uma cultura inclusiva, começou a ser pensado e debatido em 2021 (ver mais na p. 23). No ano, foram mantidos os processos de recrutamento e seleção para pessoas com deficiência. Podemos citar que foram aprovadas vagas adicionais no processo de contratação de *trainees* propiciando para esse grupo um programa robusto de formação no ONS.

As iniciativas em 2021 se concentraram em ações de sensibilização para o tema da diversidade e difusão de conhecimento, por meio de palestras e bate-papos com especialistas, campanhas, grupos de trabalho e eventos, caminho escolhido para formalizar uma agenda de diversidade.

Nas iniciativas realizadas, o protagonismo coube aos colaboradores, aproveitando datas comemorativas ou de luta dos grupos minorizados para ações internas e postagens na intranet e no LinkedIn. As ações deram lugar de fala às mulheres, pessoas negras, com deficiência e LGBTQIA+, contribuindo, assim, para que a organização seja reconhecida ainda mais como ótimo lugar para trabalhar.

Entre as ações realizadas em 2021, destacam-se:



O primeiro grupo de afinidade do ONS procura mostrar que o anseio pela igualdade de gênero transcende a questão feminina, abordando-o como um tema de interesse de homens e mulheres e que beneficia toda a sociedade. O nome do grupo presta uma homenagem póstuma a Ângela Bessa, uma funcionária de presença inspiradora pela forma como promoveu a educação e fomentou a discussão sobre igualdade de gênero.

ENCONTROS COM LIDERANÇAS FEMININAS

Realizados mais de 20 encontros com discussões e trocas de experiências com mulheres representativas de várias empresas e organizações relacionadas ao assunto.



Oficinas, debates e eventos fizeram parte da **estratégia de difusão de conhecimento** sobre diversidade e inclusão entre nossas equipes

PROPÓSITO DO **MULHERES À BESSA**

O QUE NOS MOVE:

1

Reconhecer que a igualdade de gênero e a inclusão da diversidade são temas relevantes e que devem ser tratados por todos na organização

2

Ampliar a sororidade (e o respeito) entre as colaboradoras do ONS, escutando, acolhendo e empoderando as mulheres da Organização

3

Ampliar e reconhecer a participação de mulheres em cargos de liderança

4

Promover, prioritariamente, a inserção de mulheres no quadro do ONS, considerando a diversidade (PcD, negras, refugiadas, entre outras)

5

Promover processo educativo e de disseminação, quanto às causas sociais, de saúde e legais, afins ao contexto do grupo

6

Inspira e propaga o voluntariado para atuação nas ações do grupo

7

Apoiar o Programa de Sustentabilidade do ONS

8

Contribuir para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)

9

Aumentar, ainda mais, o orgulho de pertencimento dos colaboradores

10

Coibir atos de desrespeito à igualdade de gênero

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

GRI 3-3 | 403, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7

Nossas iniciativas de segurança e saúde no trabalho estão centralizadas no Programa de Gestão de Saúde, sob o conceito de saúde integral. Temos o compromisso de estimular a reflexão sobre a adoção de um estilo de vida saudável, com ênfase em prevenção e em ações fundamentadas em evidências, previstos na Política de Benefícios em Saúde.

Organizamos o programa em três pilares:

- **Promoção de Saúde Integral** – Reúne iniciativas com ênfase na prevenção, por meio da realização do acompanhamento anual da saúde dos colaboradores, ações e campanhas educativas, como imunização contra gripe, ergonomia, estresse e ansiedade.
- **Gestão de Informações** – Fazemos uso intensivo da tecnologia para ampliar o acesso às ações de bem-estar e manter integrados os dados de saúde do colaborador. Acompanhamos os indicadores definidos em saúde.
- **Gestão eficiente dos recursos de saúde** – Procuramos otimizar os recursos e as ferramentas para a melhor prestação de serviços ao colaborador.

Demos um passo significativo na área ao incorporar a saúde emocional aos cuidados com os colaboradores, decorrência do aprendizado durante o período de pandemia da covid-19, com a finalidade de ajudar a refletir sobre a própria saúde emocional, desconstruindo tabus e preconceitos e facilitar a busca por orientação e atendimento especializado. As ações direcionadas à atenção com a saúde emocional foram iniciadas em 2020, a partir do lançamento do Programa de Apoio ao

Empregado (PAE), com acesso disponível por telefone e site. Nos sete dias na semana, os colaboradores e seus dependentes passaram a ter acesso a atendimento psicológico (seis sessões por situação apresentada), jurídico, financeiro e social, sob confidencialidade.

A iniciativa também contempla a realização de palestras online para sensibilizar sobre temas como síndrome de *burnout*, equilíbrio entre vida e trabalho e relações familiares.

PREPARAÇÃO PARA TRANSIÇÃO DE VIDA E CARREIRA

Há três anos, o ONS instituiu um programa de transição de carreira para os colaboradores próximos da aposentadoria, antecipando a necessidade de atualizar sua estrutura organizacional diante da seniorização da equipe. O programa tem o objetivo de preparar as pessoas para as mudanças de vida, dando suporte para aspectos como saúde física e

mental, equilíbrio financeiro e social e reciclagem profissional. Também estimula a busca de uma diversificação de interesses e o planejamento para lidar com as várias dimensões da vida. O conteúdo consiste em palestras online e atendimento individual por uma consultoria formada por especialistas em planejamento e transição de vida e carreira.





PREVENÇÃO E COMBATE À COVID-19

Demos continuidade, em 2021, às medidas sanitárias adotadas no ano anterior para garantir a segurança dos colaboradores e lidar com novos desafios. O Gabinete de Crise, composto por diretores, assistentes e gerentes executivos das áreas de Risco, Integridade e Controles de Gestão, Jurídico, Pessoas, Financeiro, Suprimentos, Administração Predial, mantido em funcionamento durante 2021, acompanhou estreitamente a evolução dos dados e das medidas de prevenção e controle.

Durante todo o ano, funcionamos com as equipes em trabalho remoto, à exceção daqueles que atuam nas salas de controle. Ao mesmo tempo, iniciamos o planejamento da volta gradual e voluntária, de acordo com o percentual de profissionais imunizados com as duas doses de vacina contra o coronavírus. As campanhas de incentivo à vacinação resultaram em um índice de 97% de imunizados com duas doses entre nossos colaboradores e 95% entre as equipes terceirizadas.

Um dos recursos implantados no ano foi o aplicativo APP Saúde, uma ferramenta destinada a centralizar e acompanhar diariamente o quadro de saúde dos colaboradores durante a pandemia, acrescido de funcionalidades que proporcionam autonomia para cada um monitorar o próprio condicionamento e rotina.

Os profissionais da linha de frente, responsáveis pela manutenção da nossa operação em tempo real nas salas de controle, receberam atenção redobrada, com a realização de testes preventivos e desinfecção dos ambientes de trabalho. Atuamos continuamente para mitigar os riscos de disseminação do coronavírus nessa equipe, que tem nas mãos o abastecimento elétrico do país.

Ainda em 2021, iniciamos os preparativos para a volta gradual ao trabalho presencial. Nesse período de transição, utilizamos o método de ensino a distância para disponibilizar conteúdo de preparação para essa volta, em todas as regiões onde atuamos.

Com campanhas de incentivo à vacinação, tivemos um índice de **97% de colaboradores imunizados** com duas doses

AGENTES DO SETOR

GRI 2.6

Os participantes do sistema elétrico brasileiro, em especial os associados ao ONS, constituem o principal *stakeholder* do Operador quando no exercício de nossas atribuições técnicas. Consideramos agentes associados as empresas de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, assim como os importadores e exportadores de eletricidade e os consumidores livres.

Mantemos um relacionamento institucional contínuo com instituições e Agentes do setor, e valorizamos o trabalho integrado, o fluxo livre de informações e o intercâmbio de experiências, de forma a contribuir para maior compreensão do setor por parte de todos.

A convivência com os integrantes do setor segue a política específica, que define, entre as diretrizes, uma atuação pautada nos princípios de transparência, equidade, respeito e ética. Em 2021, 480 agentes estavam associados ao ONS. Os agentes não associados, em um total de 801, se relacionam com a organização por meio interações regulares durante a execução de processos finalísticos, consumo de dados pelo Portal de Dados Abertos, bem como informações e relatórios via Portal SINtegre e site da internet.

Em relação à elaboração dos processos técnicos, nosso relacionamento com os Agentes segue o estabelecido nos Procedimentos de Rede. Os princípios e práticas se estendem às associações setoriais que representam esses Agentes; há um contato permanente, por meio de eventos e um calendário regular de reuniões técnicas.

Os Agentes têm à disposição variados canais de comunicação com o ONS:

Portal API – Disponibiliza informações confiáveis aos Agentes, além da plataforma SINtegre. O espaço tem a finalidade de atender às necessidades personalizadas dos participantes do Sistema Interligado Nacional (SIN).

Central de Atendimento – Para contatos rotineiros. Em 2021, o serviço apresentou uma expansão de 50%, chegando a 8.874 atendimentos, com nível de satisfação de 82,4%.

Reunião Estratégica com Agentes – Realizado duas vezes por ano, o evento oferece oportunidades de alinhamento com o setor e compartilhamento de informações. Promove debates de alto nível sobre a operação do sistema, a performance do Operador, o contexto do mercado e traz *insights* sobre os desafios atuais e futuros, como a atuação sustentável do setor.

SATISFAÇÃO MENSURADA

Anualmente, realizamos duas pesquisas, uma para avaliar a percepção do setor sobre nossa imagem, e outra sobre nossos produtos e serviços. Ambas desempenham importante papel para mensurar nosso desempenho e garantir o aprimoramento contínuo das atividades. Com abordagem quantitativa, as pesquisas são realizadas de forma online, por autopreenchimento.

CENTRAL DE ATENDIMENTO AOS AGENTES



8.874
ATENDIMENTOS

PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS AGENTES

700 Respondentes

80,7 Nota de satisfação geral

PESQUISA DE PRODUTOS E SERVIÇOS

554 Respondentes

82,7 Nota de satisfação geral

 **SAIBA MAIS**

Política de Relacionamento Institucional e com Agentes

SOCIEDADE

Estamos presentes na vida da maioria absoluta dos brasileiros e queremos ampliar esse relacionamento, indo além dos cuidados técnicos com que exercemos a atividade. Os impactos positivos do fornecimento de energia para a sociedade, por tudo o que possibilita, têm influência direta na redução de desigualdades, crescimento econômico, melhoria da qualidade de vida e acesso a serviços públicos que proporcionam mais saúde, educação e segurança.

Em nosso planejamento estratégico, expomos a decisão do Operador de aprofundar a conexão com a sociedade e de expandir nossa capacidade de influenciar de forma direta e indireta a favor do desenvolvimento sustentável.

Em 2021, desenvolvemos uma ferramenta que fornece, em tempo real, os dados totais de desempenho do setor elétrico. O Portal de Dados Abertos reúne, de forma acessível e transparente, os dados consolidados e verificados do setor elétrico e constitui fonte de consulta para leigos e especialistas. Cumprimos, dessa forma, nossa vocação de provedor de informações.

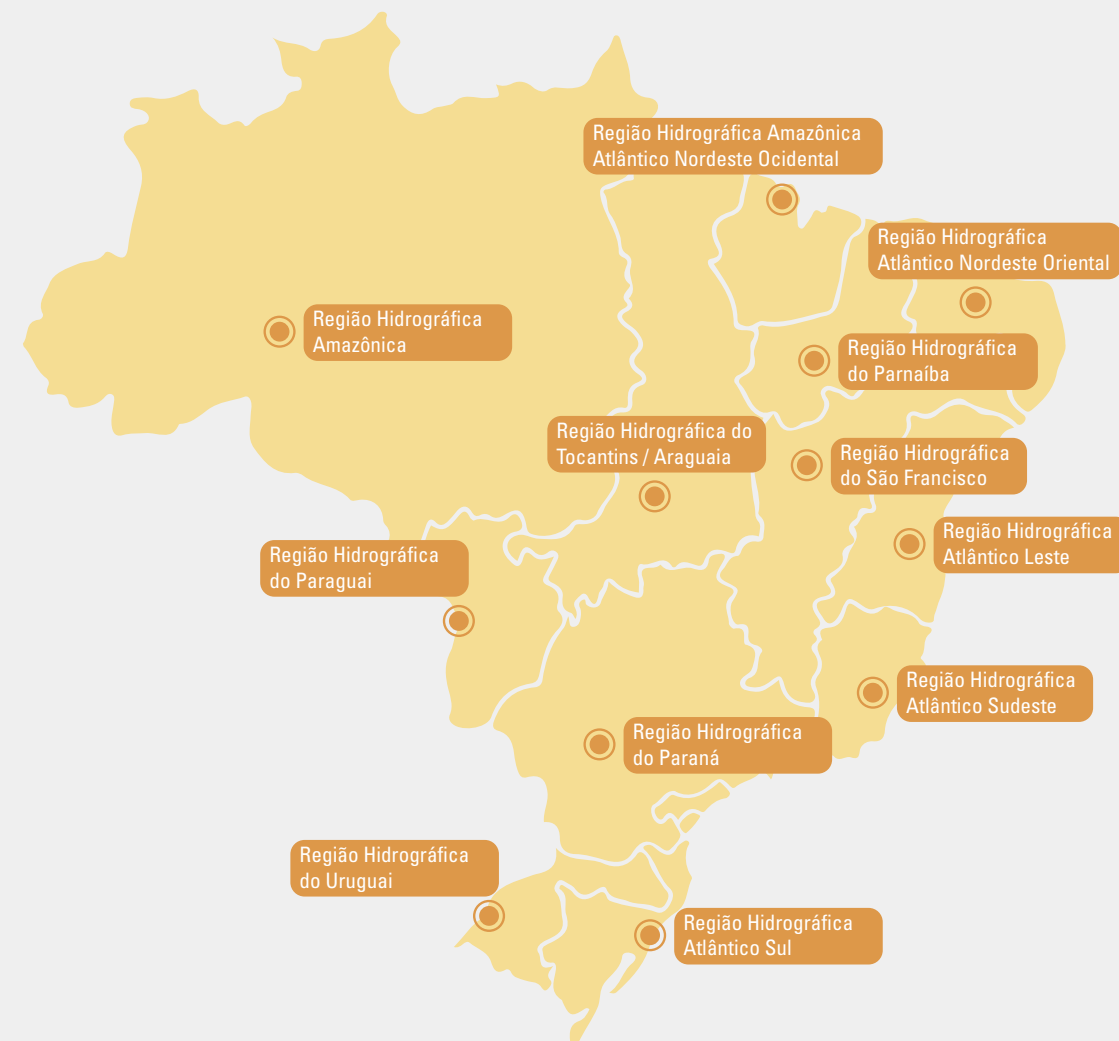
USO MÚLTIPLO DA ÁGUA

Um dos temas de interesse da sociedade é o uso múltiplo da água, um conceito que reconhece o seu valor socioambiental e está previsto na legislação. Entre os variados usos permitidos dos recursos hídricos, destacam-se a geração de energia, irrigação, abastecimento público residencial e empresarial, pesca e recreação, turismo e navegação.

Sendo a maior parte da geração de energia elétrica no Brasil proveniente de fonte hídrica, esse é um assunto crítico para o setor elétrico e dependente da gestão das bacias hidrográficas. Como responsável pela administração dos recursos integrados das bacias, em conjunto com a Agência Nacional de Águas (ANA), o Operador pode ter um papel determinante para criar um consenso entre todos os envolvidos. E, assim, garantir a conservação da qualidade desse recurso, de forma a atender às diferentes demandas de utilização. São decisões que precisam ser compartilhadas com a sociedade e que passamos a tratar como um tema prioritário em nossa estratégia socioambiental.

O mapa das bacias integradas ao sistema elétrico possibilita perceber o alcance da atuação do Operador nesse tema essencial para o desenvolvimento sustentável do país.

12 REGIÕES HIDROGRÁFICAS INTEGRADAS DO SISTEMA ELÉTRICO



COMUNIDADES

Direcionamos nossas ações de responsabilidade social para as comunidades do entorno aos nossos escritórios. A vivência da pandemia acentuou a importância de olhar além dos muros de forma estruturada.

Patrocinamos, por meio da Lei Municipal de Incentivo à Cultura do Rio de Janeiro, projetos que impactam vidas por meio da arte e cultura, da educação complementar, do desenvolvimento comunitário, além da formação profissional e do empreendedorismo para geração de trabalho e renda.

INSTITUTO META EDUCAÇÃO

Rio de Janeiro/RJ – Desde 2016

Utiliza a arte e a educação como ferramentas de transformação da realidade de crianças, adolescentes, jovens e mulheres, contribuindo para o desenvolvimento social de famílias em situação de vulnerabilidade.

CIRCO CRESCER E VIVER

Rio de Janeiro/RJ – Desde 2009

A ONG mescla atividades artísticas e culturais, geração de emprego e renda, cuidados com as populações de entorno em situação de vulnerabilidade e combate à fome. Uma das organizações mais atuantes da capital, também tem ações dirigidas para diversidade e inclusão.

VOLUNTARIADO

Historicamente, os colaboradores do ONS se envolvem com ações de apoio social a populações vulneráveis em datas comemorativas e crises humanitárias. Esse apoio se acentuou em razão da pandemia de covid-19, quando os colaboradores se mobilizaram em campanhas pontuais e de doação de valores e cestas básicas. Ao mesmo tempo, implantaram uma ação permanente de doação de alimentos não perecíveis e produtos de limpeza para famílias no Rio de Janeiro, em Recife, Brasília e Florianópolis. Durante 2021, as iniciativas de voluntariado contabilizaram a entrega de cinco toneladas de alimentos não perecíveis no Rio de Janeiro.

HORTA SOLIDÁRIA

Iniciativa idealizada primeiramente no Rio de Janeiro, em 2021, o projeto da horta solidária teve como incentivo inicial utilizar espaços nos prédios do ONS para produzir temperos e hortaliças para serem acrescidos às cestas básicas da Campanha Permanente de Combate à Fome.

Projetos apoiados em 2021

Projeto	Participantes
Jovens Negras	70 jovens
Papo Reto	27 jovens
Circo Social 2021	200 crianças e adolescentes
Escola do Olhar	13.232 (11.185 de forma presencial)
Rolê Carioca	1.600 pessoas (3 passeios presenciais e 5 virtuais)
Reforço do Futuro	100 crianças
Orquestra Maré do Amanhã	3.500 crianças
Maré de Ler	5.000 pessoas

PODER PÚBLICO E ÓRGÃOS REGULADORES

GRI-2-28

Em nossa ampla rede de relacionamentos, atuamos de forma articulada com diversos entes governamentais, a começar pelo Ministério de Minas e Energia (MME), responsável pela implementação de políticas e iniciativas para o setor elétrico. Participamos de dois órgãos da governança do setor e vinculados ao MME:

- **Comitê de Monitoramento do Setor Elétrico (CMSE)**, organismo encarregado de avaliar e monitorar permanentemente as condições de segurança e continuidade do suprimento de energia no país.
- **Conselho Nacional de Política Energético (CNPE)**, responsável pela aplicação dos critérios de garantia de suprimento de energia.

AGENDA REGULATÓRIA

Trabalhamos em alinhamento permanente com a Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), com uma agenda intensa voltada à melhoria contínua do setor. Por sua importância, este papel está contemplado em um dos direcionadores do planejamento estratégico: "Antecipar e promover evoluções regulatórias, com maior simplicidade e aproximação ao mercado, e equilíbrio entre custos e impactos da regulação".

Atuamos sob a fiscalização e a regulação da agência, à qual cabe aprovar o orçamento trienal do Operador e as normas regulatórias do setor previstas nos Procedimentos de Rede (as regras propostas pelo operador para as atividades de gestão do SIN). Em assuntos específicos, temos interlocução frequente com a Agência Nacional de Petróleo (ANP) e com a Agência Nacional de Águas (ANA).

PODER PÚBLICO

No dia a dia de nossas atividades, lidamos com diversas instâncias do poder público:

- **Governos Estaduais** – Monitoramos em tempo integral o fornecimento eletroenergético a todos os estados e trabalhamos com grupos regulares vinculados às secretarias estaduais de energia e aos Agentes envolvidos para assegurar condições adequadas de suprimento regional.
- **Governos Municipais** – Compartilhamos dados em caso de haver impacto local advindo de decisões sistêmicas relacionadas à operação do SIN.
- **Poder Legislativo** – Participamos frequentemente como convidados de comissões do Senado e da Câmara dos Deputados para prestar esclarecimentos sobre os resultados de nossas avaliações das condições futuras de suprimento de energia elétrica.
- **Poder Judiciário** – Em função da judicialização de questões relacionadas ao suprimento de energia ou ao uso múltiplo dos recursos hidroenergéticos, participamos de audiências perante juízes de diversas instâncias para expor os critérios técnicos em que se baseiam as decisões.

GESTÃO COMPARTILHADA

As nossas atribuições técnicas estão intrinsecamente ligadas a três entidades, com as quais temos acordos operacionais específicos. Os acordos envolvem o compartilhamento de bancos de dados, sistemas e modelos computacionais, assim como a troca regular de informações. São elas:

- **Empresa de Pesquisa Energética (EPE)** – Vinculada ao MME, a empresa estatal tem sob responsabilidade a realização de estudos e pesquisas para subsidiar o planejamento de longo prazo do setor energético.
- **Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE)** – Empresa privada, sem fins lucrativos, faz a gestão dos contratos de compra e venda de energia elétrica no SIN e providencia a remuneração dos Agentes.
- **Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA)** – Como responsabilidade legal, a definição das condições de operação de reservatórios de aproveitamentos hidrelétricos é efetuada em articulação da ANA com o ONS, visando garantir o uso múltiplo dos recursos hídricos, conforme estabelecido nos planos de recursos hídricos das respectivas bacias hidrográficas.



O ONS participa de **ampla rede de relacionamentos**, na qual atua de forma articulada com diversos entes governamentais



GESTÃO DE FORNECEDORES

GRI 2.6, 205-1

Em nossa jornada de sustentabilidade, entendemos que nossos fornecedores representam aliados estratégicos. A atuação esperada do parceiro e as condições do relacionamento estão descritas na política e na cartilha de Conduta Ética dos Fornecedores do ONS, documentos norteadores da gestão e adicionados aos contratos de compras. Em 2021, iniciamos ações alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) dentro da cadeia de fornecimento.

SAIBA MAIS

- [Política de Gestão da Cadeia de Suprimentos](#)
- [Código de Conduta Ética para Fornecedores do ONS](#)

Nossa cadeia de fornecedores é composta por prestadores de serviços classificados de acordo com suas atividades. Em 2021, por serem estratégicas e essenciais para o funcionamento da Organização, consideramos como atividades críticas: auditoria, consultoria, escritório de advocacia, alocação de mão de obra, serviços de TI, agência de comunicação, intermediadora de incentivos culturais e centros de pesquisa. Em volume financeiro, os maiores contratos estão relacionados a desenvolvedores de *software* e empresas de telefonia e internet.

Os processos relativos a cadastramento e controle dos contratos de compras ficam centralizados no Portal de Fornecedores, facilmente localizado no site da Organização.

Implantado em 2020, o processo de homologação de fornecedores incorporou uma avaliação mais aprofundada das empresas no levantamento de riscos, levando em consideração aspectos legais, financeiros, meio ambiente, saúde, segurança, integridade, responsabilidade social e risco, entre outros. Implementamos também o processo de gestão de terceiros, com medidas de controle para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte das empresas contratadas.

No processo de homologação, contamos com o apoio do Instituto Brasileiro de Certificação e Monitoramento (Ibracem) para o acompanhamento da conformidade legal das empresas de acordo com uma matriz de riscos específica. Submetemos os fornecedores identificados como Risco Alto e Muito Alto à avaliação das equipes das gerências Financeira, Jurídica e de Riscos. Depois de analisar e emitir parecer, as áreas se encarregam de encaminhar o plano de ação adequado para cada fornecedor. O fluxo dos procedimentos está exposto no quadro a seguir.

O processo de homologação de fornecedores do ONS proporciona uma **avaliação de riscos aprofundada das empresas**

PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DE FORNECEDORES



Entre os riscos avaliados na cadeia de fornecimento estão aspectos **legais, financeiros, meio ambiente, integridade e responsabilidade social**.

Entre as melhorias implementadas nos processos de gestão de fornecedores, destacamos a inclusão de cláusulas acerca de questões socioambientais, trabalho infantil, trabalho forçado e discriminação de gênero, raça e religião, assim como a observância do Código de Conduta Ética e da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Como um dos controles no combate à corrupção, ampliamos os mecanismos de controle nos processos de compras de produtos e serviços (*due diligence* de fornecedores). Quando identificado risco alto, realizamos monitoramento semestral ou anual da empresa com a finalidade de verificar a evolução do risco.



AÇÕES DE ENGAJAMENTO

Em 2021, realizamos o primeiro *workshop* dirigido a fornecedores para divulgação de conceitos ASG e da agenda dos ODS, cujas diretrizes orientam a gestão desse público.

Em parceria com a consultoria lbracem, convidamos os fornecedores considerados estratégicos para participar da formação Hands-On Compliance, ministrado de forma gratuita. Formulado pela Fundação Dom Cabral, o curso destina-se a apoiar essas empresas na estruturação de programas de integridade.

A gestão de fornecedores vai incorporar diretrizes orientadas pelos **conceitos ASG e pela agenda dos ODS**

AQUISIÇÕES E CONTRATAÇÕES – 2021

307 PROCESSOS

R\$ **208,4** MILHÕES
valor dos contratos

16%
Economia média de R\$ 41,1 milhões
nas negociações dos contratos

432 CONTRATOS
ADMINISTRADOS

85 FORNECEDORES
homologados e encaminhados para
monitoramento e controle mensal

- Energia
- Resíduos
- Transição energética

MEIO AMBIENTE



MEIO AMBIENTE

Em nossas atividades, mantemos iniciativas de gestão ambiental no consumo de energia e no controle de resíduos sólidos. Iniciamos, em 2021, os preparativos para calcular a taxa de emissões.

Neste ano, lançamos um projeto-piloto para obter o selo Leed de Operação e Manutenção (Leadership in Energy and Environmental Design O&M), iniciando a auditoria predial no escritório do Rio de Janeiro. Pioneira em promover a sustentabilidade no setor de construção civil, a certificação incentiva a redução do impacto ambiental em prédios públicos e privados, em construção ou existentes. Entre os requisitos necessários para obtê-la, estão a eficiência energética, o uso racional da água, a gestão de resíduos e a qualidade ambiental interna para os usuários.



Mantemos **iniciativas de gestão ambiental** no consumo de energia e no controle de resíduos sólidos





ENERGIA

GRI 3-3 | 302, 302-4

Em nossa gestão, adotamos como premissa utilizar energia de fontes renováveis e atuar no ambiente de contratação livre para o fornecimento para todas as nossas unidades, com o objetivo de reduzir a emissão de CO₂ na atmosfera e os custos. Realizamos de forma permanente o controle e o monitoramento interno do consumo e da demanda.

Contratamos uma empresa especializada para realizar estudos de demanda, enquadramento tarifário de acordo com as bandeiras vigentes, assim como gestão das informações de consumo e identificação de possíveis ações para otimizar o uso da energia.

Alinhados às diretrizes, adotamos as seguintes medidas:

- Substituição de lâmpadas fluorescente com reator por lâmpadas LED;
- Iluminação e refrigeração com desligamento programado e monitoramento remoto;
- Instalação de sensores de presença em áreas comuns; e
- Aproveitamento da iluminação natural, com adoção de modelos arquitetônicos sustentáveis.

RESÍDUOS

GRI 3-3 | 306, 306-1

Ao realizar o mapeamento das atividades do ONS, não foram identificados impactos significativos quanto à geração de resíduos em processo produtivo ou de aquisição. O Plano de Gerenciamento de Resíduos (PGRS) orienta nossas unidades nos procedimentos referentes a geração, acondicionamento, coleta, transporte e destinação final dos resíduos produzidos.



As principais iniciativas estão centralizadas no Programa Jogando Limpo, o qual tem foco no consumo consciente e na destinação adequada por meio de ações contínuas para a conscientização e o engajamento das nossas equipes e dos colaboradores terceirizados. O programa segue os princípios de reduzir, reutilizar, reciclar e repensar o tratamento e o descarte em nossas unidades.

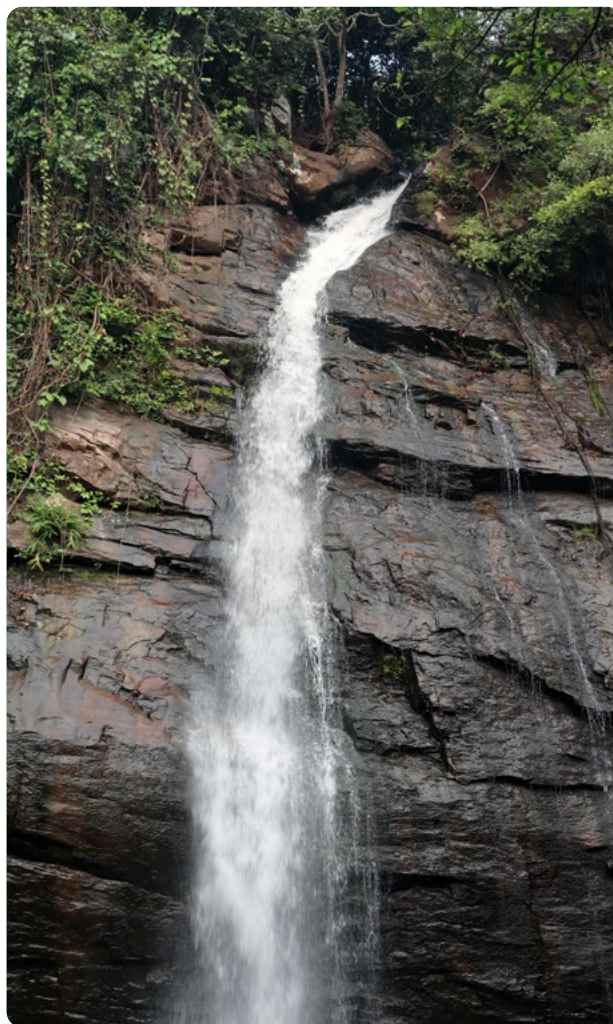
Em 2021, iniciamos no escritório do Rio de Janeiro, um projeto-piloto para aprimorar a gestão, a rastreabilidade e o acompanhamento desses materiais, desde a geração até a destinação final, incluindo a elaboração de indicadores e relatório de desempenho ambiental.

O programa de gestão de resíduos segue os princípios de **reduzir, reutilizar, reciclar e repensar o tratamento e o descarte em nossas unidades**

COMO TRABALHAMOS PARA ACELERAR A TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

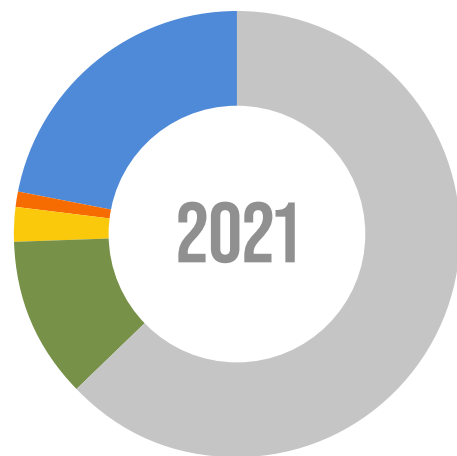
O Operador tem um papel crítico na preparação e gestão de um cenário futuro, com possível ampliação das fontes de energia na matriz elétrica brasileira, no qual se prevê a descentralização de atividades e serviços, a queda de preço da energia e o uso mandatório da digitalização para otimizar os recursos, entre outras transformações de grandes proporções.

Queremos exercer proativamente a capacidade de influenciar e, desse modo, ampliar protagonismo do ONS para catalisar movimentos positivos para o SEB. Assumimos essa disposição em nosso planejamento estratégico e na estratégia ASG. Acreditamos que podemos sinalizar o caminho por meio da excelência técnica, da inovação e da base tecnológica que somos capazes de desenvolver. Estamos conduzindo iniciativas em diversos âmbitos para contribuir com o sistema elétrico e com a sociedade a caminho da transição energética, entre as quais destacamos:



- **Evolução do ferramental de Tempo Real** – Projeto desenvolvido em parceria com o Centro de Pesquisas de Energia Elétrica (Cepel) destinado a evoluir a tecnologia e o conhecimento para lidar com o aumento exponencial da complexidade do sistema elétrico, trazido pela variabilidade das fontes renováveis e pelas demandas da sociedade para a gestão sustentável dos recursos.
- **Aprimorar capacidade de previsão da geração fotovoltaica** – O aumento da participação da geração solar fotovoltaica impõe novos desafios às equipes do Operador, especialmente no uso de modelos e previsores de geração solar. Com financiamento do Banco Mundial, vamos aprimorar a capacidade de prever o comportamento dessa fonte para ser melhor aproveitada.
- **Melhorar a capacidade de simular a rede futura** – A equipe desenvolveu um simulador para estudar a trajetória de evolução da rede, com capacidade de prever com mais acuidade o crescimento da demanda e a expansão das novas fontes de energia. Esse conhecimento tornará mais assertivo o planejamento de longo prazo de ampliações e reforços e a integração de novas instalações.
- **Aferir o impacto das mudanças climáticas na operação do sistema** – O estudo, financiado pelo Banco Mundial, pretende verificar se fenômenos recentes, como o déficit de precipitação nas bacias registrado em 12 anos seguidos, têm relação com as alterações do clima. O esclarecimento dessa incógnita, de modo que torne possível a identificação de um novo padrão, será de grande valor para refinar o processo de previsibilidade exigido nos sistemas elétricos.
- **Melhorar o padrão de qualidade dos equipamentos fotovoltaicos** – Diante de um cenário de expansão, o Operador articula um trabalho conjunto com fabricantes, distribuidoras e associações setoriais para desenvolver padrões e estabelecer requisitos que tornem mais segura a gestão dessa fonte de energia dentro do sistema.

EVOLUÇÃO DA MATRIZ ELÉTRICA BRASILEIRA



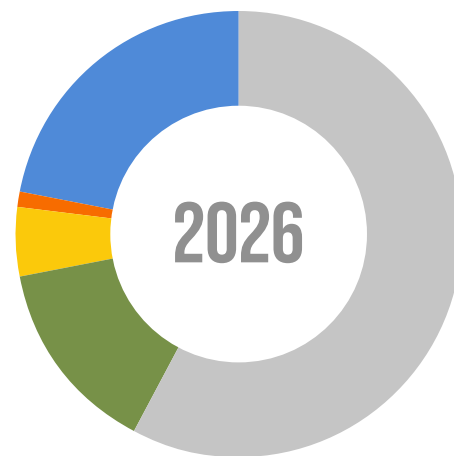
62,78% Hidráulica

21,68% Térmica

11,75% Eólica

2,63% Solar

1,15% Nuclear



57,30% Hidráulica

22,85% Térmica

14,13% Eólica

4,93% Solar

1,04% Nuclear



- Planejamento
- Operação
- Inovação
- Desempenho econômico

NOSSAS ATIVIDADES



NOSSAS ATIVIDADES

Vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana, a rotina do Operador consiste em garantir o suprimento de energia agora, amanhã e daqui a cinco anos. Temos a dupla tarefa de planejar o fornecimento de energia no futuro sem descuidar um segundo das necessidades da sociedade no presente. Nessa tarefa, zelamos pela atualização da infraestrutura tecnológica e pela prontidão técnica de nossas equipes, estudamos para tornar possível a meta de operar uma matriz de baixo carbono enquanto otimizamos ao máximo o uso atual das fontes por meio do conhecimento e da tecnologia.

Temos a dupla tarefa de **planejar o fornecimento de energia no futuro** e atender às necessidades da sociedade no presente



PLANEJAMENTO DA OPERAÇÃO

Os estudos elétricos e energéticos de planejamento da operação fazem a avaliação das condições futuras de suprimento e são baseados em critérios de otimização, estudos de recomposição, reserva e segurança operativa e análises da continuidade do suprimento eletroenergético. Abrangem horizontes plurianual e anual, com detalhamento em base mensal, e têm como principais insumos cenários de carga e condições hidrológicas. Seus resultados incluem estratégias de utilização dos recursos energéticos disponíveis e subsidiam a programação da operação eletroenergética e a pré-operação para a elaboração de despachos de geração que permitam utilizar esses recursos para atender ao mercado com segurança e ao menor custo possível.

Nas atividades do planejamento da operação, inclui-se também a proposição de ampliações e reforços de infraestrutura, ajustando o cronograma de obras indicadas pela Empresa de Pesquisa Energética (EPE).

OPERAÇÃO

Responsável por programar, executar, acompanhar e avaliar o desempenho do SIN, a operação do sistema pode ser dividida em pré-operação, operação em tempo real e pós-operação, em função de seu encadeamento temporal.

A primeira delas é a programação eletroenergética do SIN, o plano de execução do dia seguinte, fracionado em etapas de 30 minutos. Esse roteiro prévio guia o pessoal da linha de frente, os engenheiros da sala de controle, que funciona em tempo real, 24 horas por dia, munidos também de recursos avançados adicionais para lidar com as complexidades da operação. A tarefa tem o suporte da área de procedimentos operativos, que participa da tomada de decisão em tempo real e está encarregada da capacitação permanente dos operadores.

As atividades de pós-operação completam a cadeia de tarefas – engloba a apuração dos dados da operação realizada, a análise das ocorrências e perturbações, assim como a divulgação dos resultados para os Agentes do setor, os órgãos governamentais, normativos, fiscalizadores e para a sociedade.

SEGURANÇA PROFISSIONAL

Para trabalhar na sala de operação, o profissional precisa passar por um processo de certificação a cada três anos, pelo qual atesta sua capacidade de exercer as funções, medida prevista nos Procedimentos de Rede. O selo demonstra o quanto os profissionais à frente da operação estão preparados para atuar de acordo com as exigências das normas e instruções de operação vigentes para a operação do SIN. A formação em engenharia é obrigatória para o cargo. Em 2020, foram certificados 107 operadores.

Cabe ao ONS **programar, executar, acompanhar e avaliar** o desempenho do Sistema Interligado Nacional (SIN)



ADMINISTRAÇÃO DA TRANSMISSÃO

A administração da transmissão envolve dois processos essenciais – administração de contratos, pelo qual é assegurado o fluxo monetário entre as empresas; e apuração de serviços e encargos de transmissão, que estabelecem os valores mensais das receitas devidas aos prestadores do serviço de transmissão, assim como os encargos de uso do sistema de transmissão a serem cobrados de cada usuário da rede.

GESTÃO DA **CRISE HÍDRICA**

Antevista em setembro de 2020 pelos profissionais do ONS, a crise hídrica que ameaçou o país ocupou parte considerável do trabalho do Operador em 2021. O protagonismo com que assumimos o enfrentamento da situação e a provação que exigiu habilidades, experiências e resiliência possibilitou um salto considerável na nossa curva de aprendizado, inclusive sobre gestão sustentável. Com essa vivência, antecipamos inúmeras ações que estavam previstas a longo prazo e exercitamos o protagonismo no setor.

Aos primeiros sinais de afluência abaixo da média nas principais bacias de interesse do SIN, notificamos os responsáveis pela governança do sistema da eminência de uma crise hídrica. Ela foi confirmada com o atraso do período úmido, configurando-se como o pior dos últimos 91 anos. Propusemos uma série de medidas para mitigar o risco de um colapso no fornecimento, entre os quais a flexibilização de restrições hídricas, a importação de energia e o uso de fonte térmica.

Em março de 2021, apresentamos ao Comitê de Monitoramento do Setor Elétrico (CMSE) o Plano de Ação para o Período Seco e para o Período Úmido de 2021, composto por 31 linhas de ação para garantia do atendimento aos requisitos

de energia e potência do SIN. A aplicação das medidas dependia de uma decisão consensual dos participantes do sistema e de outros órgãos, pois envolviam questões legais, regulatórias, ambientais e financeiras.

A adoção das 31 linhas de ação garantiu o abastecimento energético, dispensando a implantação de medidas mais drásticas. A prontidão do Operador na implantação das medidas, fortalecida pelo esforço conjunto de todos os entes do setor, contribuiu para preservar o armazenamento dos reservatórios ao longo do período seco de 2021 e na transição do período úmido de 2021/2022.

Além da implantação do plano de ação, mantivemos reuniões técnicas semanais com o comitê, nas quais apresentamos a evolução das condições operativas e as atualizações dos estudos prospectivos, com o horizonte de até seis meses. Essas providências possibilitaram encerrar 2021 com níveis mais altos que os atingidos na mesma época nos dois anos anteriores.





Entre as ações constantes do plano que contribuíram para o sucesso da gestão da crise hídrica em 2021, destacamos:

- Intensa articulação entre as instituições do setor para adequar as restrições de defluência mínima na bacia do rio Paraná, possibilitando ganho de armazenamento
- Busca de geração térmica adicional
- Integração de cerca de 590 MW de geração emergencial
- Flexibilização dos critérios de segurança para permitir o intercâmbio de energia entre diferentes regiões
- Aplicação do mecanismo de resposta de demanda
- Flexibilização do nível do reservatório da usina de Itaipu
- Interações com Agentes e instituições setoriais para garantir o suprimento de combustível para as usinas térmicas
- Interações com os Agentes detentores de empreendimento de geração ou transmissão em construção, para buscar a viabilização de antecipação da conclusão de obras
- Criação de área específica no site do ONS, com todas as informações sobre a crise hídrica, ampliando a transparência para o setor e toda a sociedade

O protagonismo do ONS na gestão da crise hídrica possibilitou um **salto de conhecimento para o Operador e o setor**

Durante todo o período da crise, as equipes técnicas do ONS realizaram uma série de estudos, produziram relatórios com dados técnicos e participaram de reuniões com as instituições envolvidas. Apresentamos as propostas detalhadas de encaminhamento das ações, além da gestão na implementação das medidas, na programação e na operação em tempo real.

A recuperação dos reservatórios ficou evidente no final de 2021, possibilitando o encerramento da situação de crise. A condição positiva de armazenamento, favorecida pela gestão coesa do ONS e pela sinergia com o setor elétrico e outras instituições, propiciou mais flexibilidade e melhores expectativas para o período seco de 2022.

INOVAÇÃO E PREPARAÇÃO PARA O FUTURO

Pensar com uma visão de futuro representa uma condição de trabalho para o Operador, tanto pelo contexto do setor eletroenergético quanto pelos compromissos assumidos com o desenvolvimento sustentável. Em nossos estudos de longo prazo, antecipamos diversas tendências que se anunciam com potencial de transformações radicais na forma como produzimos e consumimos energia. Entre as principais, acompanhamos:

Procuramos antecipar tendências com potencial de **grande transformação na maneira como produzimos e consumimos energia**

- Entrada cada vez maior de fontes renováveis intermitentes, intensificando a complexidade da operação
- Chegada de novas tecnologias de armazenamento ao mercado, com a expansão de opções de integração das fontes renováveis e maior flexibilidade na gestão
- Novos usos para os reservatórios das usinas hidrelétricas, que passam a ser utilizados como baterias
- Aumento contínuo da Micro e Minigeração Distribuída (MMGD), em especial da energia solar
- Tendência irreversível de transição energética para uma matriz mais limpa e descarbonizada

INOVAÇÃO



Concluimos, em 2021, o processo de atualização do Plano Diretor de Desenvolvimento Tecnológico (PDDT). No documento, apresentamos uma visão do ONS sobre tecnologias que potencializarão a evolução do setor elétrico. O plano mapeia e prioriza os avanços tecnológicos que podem ser adotados em curto e médios prazos, como também avalia seu efeito sobre a gestão do SIN e potenciais melhorias.

Na lista de iniciativas avaliadas como tendências do futuro, elencamos, entre outras: dados e informações; variabilidade e mudança climática; expansão de fontes renováveis; transmissão em corrente contínua; modernização do setor com os 3Ds (digitalização, descarbonização e descentralização); mercado e comercialização de energia; e operação em tempo real.

Esses temas nortearão os projetos em prol da inovação e do ganho em eficiência do Operador nos próximos anos e receberão tratamento prioritário na destinação de recursos financeiros e humanos e na implementação. A elaboração dos anteprojetos expostos pelo plano reflete o amplo debate promovido entre especialistas do setores elétricos brasileiro e internacional da academia e do próprio ONS.

 **SAIBA MAIS**

Plano Diretor de Desenvolvimento Tecnológico



Nossa estratégia de inovação prioriza os **avanços tecnológicos adotáveis em curto e médios prazos**

Outras iniciativas implementadas sob a bandeira de inovação:

MARATONA DE DADOS

A segunda edição do DatathONS atraiu mais de 100 participantes. Os competidores trabalharam com técnicas de *machine learning*, análises estatísticas e com os dados no nosso Portal. A maratona recebeu inscrições de estudantes de graduação, mestrado, doutorado e MBA de diversas regiões do Brasil, com formações distintas, o que garantiu diversidade para a competição.

PROJETO VENCEDOR DO DATATHONS

Os vencedores criaram uma ferramenta que possibilita, de forma ágil, analisar a consistência dos dados pluviométricos e, também, estimar o volume de precipitação para a bacia do rio Parapanema. Implementada, a solução apoiou a nossa área de recursos hídricos e meteorologia, em sua atribuição de monitorar os dados hidrometeorológicos necessários no acompanhamento, no planejamento e na programação do SIN.

CONVERSANDO COM A INOVAÇÃO

Busca promover a transformação cultural relacionada ao assunto inovação dentro do ONS. O programa ouve pessoas importantes, que tenham reconhecidamente realizado práticas inovadoras, e empresas (do setor elétrico ou não) que norteiam seus programas de gestão e processos com base em inovação. No ano de 2021, foram realizados oito eventos.

PARCERIA DE INOVAÇÃO ABERTA

Com a finalidade de acelerar as respostas das *startups* que participam dos desafios propostos pelo ONS, firmamos um acordo com o *hub* Associação Catarinense de Tecnologia (Acate) e o LinkLab. Os desafios iniciais foram: Gestão de Conhecimento dos Contratos de Contabilização da Transmissão; e Tratamento de Dados para Modelo de Previsão de Carga.

PROGRAMA COMPARTILHANDO IDEIAS

Com o objetivo de sensibilizar o olhar para a inovação, realizamos 12 eventos internos e externos sobre temas que fazem parte do PDDT e de outras abordagens: 3Ds (digitalização, descentralização e descarbonização), expansão de energias renováveis e subestações digitais.

PRODUÇÃO E COMPARTILHAMENTO DE CONHECIMENTO

Ao lado do nosso corpo de colaboradores, o conhecimento que eles produzem representa o principal ativo do Operador. Somos um centro de dados e detemos informações de muito valor para o setor e a sociedade. Consideramos como missão preparar e divulgar gratuitamente dados técnicos e informações sobre os temas relevantes para a evolução setorial. Por meio de acesso transparente e

facilitado, os Agentes e instituições de pesquisa têm à disposição um rico manancial de conhecimento para elaborar planos e estudos que contribuem para o nosso aperfeiçoamento.

A maior parte dos dados estão disponíveis por ferramentas digitais (aplicativo ou instaladas no site do ONS), descritas no quadro:

Portal SINtegre	Canal de relacionamento com os Agentes do setor (ver mais na p. 34).
Portal de Dados Abertos	Espaço aberto a toda a sociedade, oferece informações completas e atualizadas sobre o setor elétrico (ver mais na p. 46)
Portal API	Espaço faz a integração entre os sistemas do Operador e dos Agentes (ver mais na p. 46)
Dados de geração eólica e solar	Painel facilita a consulta pública sobre essas fontes de energia
Programação Diária da Operação	App permite consultar todas as etapas do processo em um dispositivo móvel
Consulta PR	Serviço aberto de consulta à área de Procedimentos de Rede
Sistema de Gestão de Base de Dados de Instalações de Transmissão	Armazena e disponibiliza dados técnicos e geográficos constantemente atualizados

ISO 9001: 2015

Depois de submeter gradualmente cada uma das áreas que compõem sua estrutura ao processo de certificação, a Diretoria de Operação obteve o selo que atesta a excelência de seus serviços em âmbito nacional. Com validade de três anos, o selo demonstra o quanto estamos preparados para fazer frente às exigências da operação do SIN.

Somos um centro de dados de alto valor e **fornecemos acesso transparente** e facilitado aos Agentes e instituições de pesquisa para suas pesquisas e planejamento

DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI 3-3 | 201

Visando garantir a integridade e a precisão das atividades, o ONS deve assegurar a observância da legislação societária, regulatória e tributária, além do cumprimento da Política de Gestão Financeira e dos normativos e procedimentos internos.

A gestão econômica e financeira é monitorada e avaliada pela governança do ONS – Diretoria, Conselho Fiscal, Comitê de Elaboração e Acompanhamento do Orçamento e Conselho de Administração, além da Auditoria Interna, do Comitê de Auditoria e da Auditoria Externa Independente.

A gestão do nosso desempenho econômico é fiscalizada e regulada pela ANEEL. O ONS presta contas à agência reguladora tanto trimestralmente, por meio do encaminhamento de relatório, demonstrando o desempenho de seu orçamento ao longo de cada ciclo orçamentário, quanto anualmente, por meio do fechamento contábil das Demonstrações Financeiras – DFs.

No início de cada ano, o ONS publica os relatórios de prestação de contas do ano anterior, com o compromisso de divulgar e oferecer transparência à sociedade.



A gestão econômico-financeira do Operador é **regulada e fiscalizada pela ANEEL**, por meio de relatórios trimestrais e anuais de prestação de contas



SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

Conteúdos gerais

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Requisitos omitidos	Razão da omissão	Explicação da omissão
A Organização e suas práticas de relato					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Dados da Organização			Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) .Sede: Setor de Indústrias e Abastecimento Sul, Área de Serviços Públicos – Lote A, 71215-000 – Brasília – DF. Opera somente no Brasil.
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade	07		
	2-3	Período de relato, frequência e ponto focal	07		
	2-4	Reformulações de informações	07		
	2-5	Verificação externa			Por ser o primeiro relatório, não houve verificação externa.
Atividades e trabalhadores					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e relações de negócio	13		
	2-7	Empregados	77		
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	77		

GRI Standards	Conteúdo		Página/URL	Requisitos omitidos	Razão da omissão	Explicação da omissão
Governança						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e composição	18			
	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	18			
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	18			
	2-12	Atribuições do mais alto órgão de governança no controle da gestão de impactos	17, 18			
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	17			
	2-14	Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade			Informação não disponível.	ONS desenvolveu o processo de materialidade em 2022.
	2-15	Conflitos de interesse	18			
	2-16	Manifestações críticas	76			
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	23			
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	17			
	2-19	Políticas de remuneração	39, 78			
	2-20	Processos para determinação da remuneração	39			
2-21	Proporção da remuneração total anual	78				

GRI Standards	Conteúdo		Página/URL	Requisitos omitidos	Razão da omissão	Explicação da omissão
Estratégias, políticas e práticas						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Informações sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	10			
	2-23	Compromissos	O princípio da precaução está diretamente ligado à busca da proteção do meio ambiente, como também à segurança da integridade da vida humana. Na atividade do ONS, não há nenhum impacto direto e irreversível.			
	2-24	Internalização de compromissos	26, 31			
	2-25	Processos para remediação de impactos negativos			Informação não disponível.	ONS não tem as informações rastreáveis.
	2-26	Mecanismos para busca de informações e manifestações	26			
	2-27	Cumprimento da legislação	O ONS não possui multas significativas e sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e/ou regulamentos ambientais.			
	2-28	Participação em associações	Em razão da sua constituição jurídica, o ONS não participa de nenhuma associação.			
Engajamento com as partes interessadas						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de partes interessadas	17, 31	c.	Informação não disponível.	Está em construção, para finalização em 2022, o projeto para definição, categorização e estratégia de engajamento dos <i>stakeholders</i> do ONS.
	2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores são abrangidos por acordos de negociação coletiva			

Tópicos

GRI Standards	Conteúdo		Página/URL	Requisitos omitidos	Razão da omissão	Explicação da omissão	ODS
Desempenho econômico							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	07, 24				
	3-2	Lista de tópicos materiais	07, 24				
	3-3	Gestão dos tópicos materiais	65				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Não foi identificado impacto direto decorrente das mudanças climáticas. Porém, o tema é acompanhado por ser altamente sensível para os cenários energéticos nacional e mundial.				13
	201-4	Apoio financeiro recebido do governo	Não há participação financeira do governo no ONS.				
Combate à corrupção							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	07, 24				
	3-2	Lista de tópicos materiais	07, 24				
	3-3	Gestão dos tópicos materiais	26				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	49, 76				16
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	76	c.i, c.ii, d	Informação não disponível.	ONS não tem as informações rastreáveis.	16
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não foram identificados casos de corrupção.				16

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Requisitos omitidos	Razão da omissão	Explicação da omissão	ODS
Tributos						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	07, 24			
	3-2	Lista de tópicos materiais	07, 24			
	3-3	Gestão dos tópicos materiais	A abordagem do ONS em relação às autoridades fiscais se limita ao cumprimento das normas decorrentes de sua natureza jurídica.			
GRI 207: Tributos 2020	207-3	Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações	Para coletar e avaliar as opiniões e preocupações dos <i>stakeholders</i> , ocorrem reuniões com a governança (Comitê do Conselho de Administração, Conselho de Administração e Conselho Fiscal).			1, 10, 17
Energia						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	07, 24			
	3-2	Lista de tópicos materiais	07, 24			
	3-3	Gestão dos tópicos materiais	54			
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	83			7, 8, 12, 13
	302-4	Redução do consumo de energia	54			7, 8, 12, 13
Resíduos						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	07, 24			
	3-2	Lista de tópicos materiais	07, 24			
	3-3	Gestão dos tópicos materiais	54			
GRI 306: Resíduos 2021	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	54			3, 6, 11, 12

GRI Standards	Conteúdo		Página/URL	Requisitos omitidos	Razão da omissão	Explicação da omissão	ODS
Emprego							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	07, 24				
	3-2	Lista de tópicos materiais	07, 24				
	3-3	Gestão dos tópicos materiais	35				
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	35, 78				5, 8, 10
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Os benefícios-padrão não fornecidos são: licença-maternidade/paternidade; plano de saúde; seguro de vida; e fundo de pensão/plano de benefícios.				3, 5, 8
	401-3	Licença-maternidade/ paternidade	79				5, 8
Saúde e segurança do trabalho							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	07, 24				
	3-2	Lista de tópicos materiais	07, 24				
	3-3	Gestão dos tópicos materiais	43				

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Requisitos omitidos	Razão da omissão	Explicação da omissão	ODS
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2019	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	43				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	A Organização é classificada como empresa de Grau de Risco 1 por realizar funções de caráter administrativo, com risco inexistente para periculosidade.				3, 8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	A Organização possui ambulatorios próprios nas quatro unidades.				3, 8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	43				8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	43				8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	43				3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e na segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	43				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Todos os trabalhadores do ONS estão contemplados no sistema de gestão de saúde da Empresa. Colaboradores de terceirizadas são considerados no sistema de gestão de saúde de suas empresas.				8
	403-10 Doenças profissionais	Não houve casos de doenças profissionais em colaboradores ou trabalhadores não colaboradores. A organização é classificada como Grau de Risco 1 – risco muito baixo. Por esse motivo, tem menos obrigações legais relacionadas a saúde e segurança do trabalho do que as de riscos mais elevados.				3, 8, 16

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Requisitos omitidos	Razão da omissão	Explicação da omissão	ODS
Capacitação e educação						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	07, 24			
	3-2	Lista de tópicos materiais	07, 24			
	3-3	Gestão dos tópicos materiais	37			
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	79			4, 5, 8, 10
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	37			8
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	100% dos colaboradores recebem análise regular de desempenho.			5, 8, 10
Diversidade e igualdade de oportunidades						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	07, 24			
	3-2	Lista de tópicos materiais	07, 24			
	3-3	Gestão dos tópicos materiais	41			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados		Informação não disponível.	ONS não tem as informações rastreáveis.	5, 8
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	82			5, 8, 10

GRI Standards	Conteúdo		Página/URL	Requisitos omitidos	Razão da omissão	Explicação da omissão	ODS
Não discriminação							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	07, 24				
	3-2	Lista de tópicos materiais	07, 24				
	3-3	Gestão dos tópicos materiais	41				
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2021, não houve nenhum tipo de denúncia discriminatória.				5, 8

- Indicadores de governança
- Indicadores de pessoas
- Indicadores ambientais
- Relacionamento com associações

ANEXO



INDICADORES DE GOVERNANÇA

GRI 2-16. QUESTÕES CRÍTICAS

Questões críticas comunicadas ao mais alto órgão de governança

Natureza das questões críticas	2021
Governança Corporativa	06
Relacionamento Institucional e com Agentes	13
Gestão de Pessoas	09
Econômico-financeiro	11
Gestão de Riscos e Integridade	06
Auditoria	04
Estratégia Corporativa	04
Assuntos Jurídicos	02
Total de questões críticas relatadas	55

GRI 205-1. OPERAÇÕES AVALIADAS QUANTO A RISCOS RELACIONADOS À CORRUPÇÃO*

Número total de operações da Organização	5
Número total de operações da Organização que foram submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	1
Percentual de operações da Organização avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção (%)	2

*O ONS considerou o local em que as operações da Organização são realizadas, os centros regionais Norte e Centro-oeste (Brasília), Nordeste (Recife), Sul (Florianópolis) e Sudeste (Rio de Janeiro, bem como o Centro de Operação Nacional, localizado em Brasília).

GRI 205-2. COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO¹

Membros do órgão de governança que foram comunicados e que receberam capacitação em políticas e procedimentos anticorrupção, por região

Região		2021	
		Nº	%
Brasília	Comunicados	0	0
	Capacitados	0	0
Rio de Janeiro	Comunicados	18	45
	Capacitados	0	0
Florianópolis	Comunicados	0	0
	Capacitados	0	0
Recife	Comunicados	0	0
	Capacitados	0	0
Total	Comunicados	18	45
	Capacitados	0	0

Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por região

Região		2021	
		Nº	%
Brasília	Comunicados	91	85,85
	Capacitados	92	86,79
Rio de Janeiro	Comunicados	468	83,42
	Capacitados	492	87,7
Florianópolis	Comunicados	79	87,78
	Capacitados	78	86,67
Recife	Comunicados	87	87,88
	Capacitados	86	86,87
Total	Comunicados	725	84,69
	Capacitados	748	87,38

Para as informações acima, foi considerada como comunicação o aceite ao termo de ciência e consentimento do Código de Conduta Ética do ONS.

¹ Para as informações dos órgãos de governança foram considerados todos os conselheiros e diretores lotados na sede administrativa localizada no Rio de Janeiro.

INDICADORES DE PESSOAS

GRI 2-7. EMPREGADOS

Tipos de contrato e gênero

	Temporário	Permanente	Total
Homens	2	516	518
Mulheres	7	275	282
Total	9	791	800

Tipo de emprego e gênero

	Tempo Integral	Período Parcial	Total
Homens	518	0	518
Mulheres	282	0	282
Total	800	0	800

Número total de empregados por contrato de trabalho (permanentes e temporários), por região

	Temporário	Permanente	Total
Brasília	0	100	100
Rio de Janeiro	9	519	528
Florianópolis	0	84	84
Recife	0	88	88
Total	9	791	800

Temporários são contratados para cobrir licenças prolongadas, desse modo, há uma grande variação desse número conforme a quantidade de empregados afastados.

Não foram considerados os trabalhadores que não são empregados efetivos, ou seja, os *trainees*, os estagiários, os jovens aprendizes e os diretores estatutários.

Tanto os empregados efetivos como os temporários trabalham em tempo integral. Somente os jovens aprendizes e estagiários possuem carga horária reduzida.

Não foram considerados os profissionais terceirizados (limpeza, segurança, *help desk* etc.).

GRI 2-8. TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS

Categoria funcional

	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	4	13	17
Estagiários	27	16	43
<i>Trainees</i>	35	29	64
Outros	5	0	5
Total	71	58	129

GRI 2-19. POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO

O desempenho dos tópicos econômicos, ambientais e sociais está refletido na Remuneração Variável, pela qual o pagamento de múltiplo salarial ocorre mediante alcance de metas do Programa de Performance Organizacional. Já a remuneração fixa é produto de pesquisa salarial de mercado e reajustada com base em índice de inflação.

Distribuídos 2021	
Remuneração fixa	Salário-base (Honorários) Mediana do Total em Dinheiro Alvo (TDA), tendo 50% de amplitude da faixa salarial (mínimo 80% e máximo 120%)
Remuneração variável	Incentivos de Curto Prazo - Performance Organizacional para os diretores, com target alvo de pagamento de até duas remunerações
Benefícios	Aderentes às práticas de mercado, sendo que a principal diferença relacionada ao benefício automóvel é que o mercado disponibiliza um valor para compra e no ONS é oferecido um carro com motorista

GRI 2-21. ÍNDICE DE REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL

Índice de remuneração total anual – 2021

Relação de remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização para a remuneração média total anual de todos os funcionários (excluindo o indivíduo mais bem pago)	2,93
Relação do aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização para o aumento médio percentual da remuneração total anual de todos os funcionários (excluindo o indivíduo mais bem pago)	-0,13

Considerou-se os dados de dezembro de cada ano e como remuneração o somatório do salário-base, da periculosidade, da penosidade e do adicional por tempo de serviço (ATS).

A variação da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da Organização foi de -1,0%, enquanto a variação da remuneração média total anual de todos os funcionários foi de 8,1%.

GRI 401-1. NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

Empregados contratados e desligados, por faixa etária

	Contratados	Desligados	Taxa
Abaixo de 30 anos	34	3	0,02
Entre 30 e 50 anos	37	16	0,03
Acima de 50 anos	0	39	0,02
Total	71	58	0,08

Empregados contratados e desligados, por gênero

	Contratados	Desligados	Taxa
Homens	46	41	0,05
Mulheres	25	17	0,03
Total	71	58	0,08

Empregados contratados e desligados, por região

	Contratados	Desligados	Taxa
Rio de Janeiro	42	30	0,05
Florianópolis	6	3	0,01
Recife	9	10	0,01
Brasília	14	15	0,02
Total	71	58	0,08

¹ Metodologia de cálculo: [(contratados + desligados)/2]/headcount total.

GRI 401-3. LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE

Licença maternidade/paternidade

	Homens	Mulheres
Empregados que tiraram a licença	15	9
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	15	5
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	14	8
Taxa de retorno	1	1
Taxa de retenção	0	0

GRI 404-1. MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO

Média de horas de capacitação de empregados por gênero

Homens	19,83
Mulheres	20,28
Total	19,98

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional

Diretoria	20,5
Assistentes da Diretoria	19,2
Gerentes executivos	44,55
Gerentes	14,72
Especialistas (I e II)	17,08
Engenheiros (I, II, III e IV)	20,21
Operadores	27,12
Analistas (I, II, III e IV) – Analistas/ advogados/ bibliotecária	24,98
Técnicos	6,17
Assistentes adm/ secretárias	13,08
Total	21,43

Média de horas de capacitação de trabalhadores por categoria funcional

Aprendizes	1
Estagiários	5,98
Trainees	12,66
Total	9,76

GRI 405-1. DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS

Indivíduos nos órgãos de governança da Organização, por gênero [%]

Homens	88,24
Mulheres	11,76
Total	100

Indivíduos nos órgãos de governança da organização, por faixa etária [%]

Abaixo de 30 anos	0
Entre 30 e 50 anos	55,88
Acima 50 anos	44,12
Total	100

Empregados, por categoria funcional e gênero [%]

	Homens	Mulheres
Diretoria	100	0
Assistentes da Diretoria	60	40
Gerentes executivos	50	50
Gerentes	81,08	18,92
Especialistas (I e II)	78,18	21,82
Engenheiros (I, II, III e IV)	66,37	33,63
Operacional	90,54	9,46
Analistas (I, II, III e IV) – Analistas/advogados/ bibliotecária	51,76	48,24
Técnicos	83,33	16,67
Assistentes adm/ secretárias	3,57	96,43
Total	65,45	34,55

Trabalhadores, por categoria funcional e gênero [%]

	Homens	Mulheres
Aprendizes	23,53	76,47
Estagiários	62,79	37,21
<i>Trainees</i>	54,69	45,31
Total	53,23	46,77

Empregados, por categoria funcional e faixa etária [%]

	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Diretoria	0	20	80
Assistentes da Diretoria	0	60	40
Gerentes executivos	0	54,55	45,45
Gerentes	0	59,46	40,54
Especialistas (I e II)	0	41,82	58,18
Engenheiros (I, II, III e IV)	23,01	71,68	5,31
Operadores	20,27	60,81	18,92
Analistas (I, II, III e IV) – Analistas/advogados/ bibliotecária	10,59	71,76	17,65
Técnicos	0	83,33	16,67
Assistentes adm/ secretárias	4	82	14
Total	14,07	65,58	20,35

Trabalhadores, por categoria funcional e faixa etária [%]

	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Aprendizes	100	0	0
Estagiários	97,67	2,33	0
<i>Trainees</i>	89,83	10,17	0
Total	94,12	5,88	0

Trabalhadores dos grupos de sub-representações, por categoria funcional [%]

	Pretos e pardos	PCDs
Aprendizes	5,2%	0
Estagiários	20,93%	40
Trainees	14,06%	5,78
Total	40,19%	5,78

Empregados dos grupos de sub-representados, por categoria funcional [%]

	Pretos e pardos	PCDs
Diretoria	0	0
Assistentes da Diretoria	0	0
Gerentes-executivos	0	0
Gerentes	5,41	0
Especialistas (I e II)	10	0,91
Engenheiros (I, II, III e IV)	20,06	1,47
Operacional	37,84	0
Analistas (I, II, III e IV) – Analistas/ advogados/ bibliotecária	21,76	2,35
Técnicos	33,33	0
Assistentes adm/ secretárias	25	35,71
Total	19,47	2,51

Não é possível descrever o quantitativo do grupo LGBT, pois nos formulários de cadastro não são solicitados dados de orientação sexual.

GRI 405-2. PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens, por categoria funcional

	Salário-base	Remuneração
Diretoria*	0	0
Assistentes da Diretoria	0,79	0,77
Gerentes-executivos	0,85	0,84
Gerentes	0,96	0,94
Especialistas (I e II)	0,93	0,91
Engenheiros (I, II, III e IV)	0,99	0,99
Operacional	0,66	0,63
Analistas (I, II, III e IV) – Analistas/ advogados/ bibliotecária	0,81	0,81
Técnicos	1,36	1,41
Assistentes adm/ secretárias	1,52	1,53
<i>Trainees</i>	0,88	0,88
Estagiários	1	1
Jovens aprendizes	1	1

* Como não havia mulheres na diretoria em 2021, a proporção entre as remunerações de homens e mulheres ficará zerada para este ano.

Foi utilizado o salário-base de dezembro de 2021.

Considerou-se como remuneração o somatório do salário-base, periculosidade, penosidade e o adicional de tempo de serviço (ATS).

As proporções foram calculadas levando em consideração o salário e a remuneração média per capita.

No caso dos estagiários, há aqueles com carga horária de 4 horas e de 6 horas, porém, a remuneração é proporcional à carga horária, logo não há distinção remuneratória.

INDICADORES AMBIENTAIS

GRI 302-1. CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ)

Óleo diesel – Combustível fóssil	393
----------------------------------	-----

Energia consumida (GJ)

Eletricidade	37.893,6
Total	37.893,6

Total de energia consumida (GJ)

Combustíveis de fontes não renováveis	393
Combustíveis de fontes renováveis	0
Energia consumida	37.893,6
Energia vendida	0
Total	38.286,6

RELACIONAMENTO COM ASSOCIAÇÕES

GRI 2-28

Em razão de nossa constituição jurídica, não somos associados a instituições. No entanto, mantemos relacionamento direto com órgãos dos setores elétricos brasileiro e internacional. Também participamos de instituições representativas de diferentes segmentos da sociedade brasileira.

GO15 – SUSTAINABLE AND RELIABLE POWER GRIDS

Colegiado congrega os 18 maiores operadores de sistemas elétricos do mundo

CIGRÉ – CONSEIL INTERNATIONAL DES GRANDS RÉSEAUX ÉLECTRIQUES

Participação no Comitê Nacional

CIGRE – COMITÊ NACIONAL BRASILEIRO DE PRODUÇÃO E TRANSMISSÃO DE ENERGIA ELÉTRICA

Promove o intercâmbio e o desenvolvimento da engenharia no Brasil no mercado de eletricidade

CIER – COMISIÓN DE INTEGRACIÓN ELÉCTRICA REGIONAL

Entidade atua na promoção da integração energética entre os países da América Latina e do Caribe

ADME – ADMINISTRACIÓN DEL MERCADO ELÉCTRICO

Mantém acordos operativos com o órgão do Uruguai

CAMMESA – COMPAÑIA ADMINISTRADORA DEL MERCADO MAYORISTA ELÉCTRICO

Tem acordo operativo com a entidade da Argentina

CCEE – CÁMARA DE COMERCIALIZACIÓN DE ENERGIA ELÉCTRICA

Participa de acordo operacional

EPE – EMPRESA DE PESQUISA ENERGÉTICA

Mantém acordo operacional

ANA – AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS E SANEAMENTO BÁSICO

Mantém acordo para a gestão dos recursos hídricos em rios de domínio federal com aproveitamento hidrelétrico

CONSELHOS DE RECURSOS HÍDRICOS

Acordo no âmbito do Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos

COMITÊS DE BACIAS E GRUPOS GESTORES E ENTIDADES OUTORGANTES

Atuação conjunta na gestão das bacias hidrográficas nas quais existem aproveitamento hidroelétrico

CRÉDITOS

ONS

COORDENAÇÃO DE CONTEÚDO

Gerência executiva de
Transformação Estratégica
Gerência executiva de
Comunicação e Relacionamento
com a Sociedade

**Todas as áreas do ONS
contribuíram para a elaboração
do Relatório de Sustentabilidade
2021, apurando informações
e fornecendo subsídios.
Agradecemos a todas e todos
pela dedicação.**



Site ONS



SINtegre



onsenergia



Podcast Conexão ONS

DIRETORIA DO ONS

Luiz Carlos Ciochi
diretor-geral
Alexandre Zucarato
diretor de Planejamento
Elisa Bastos Silva
*diretora de Assuntos
Corporativos*
Marcelo Prais
*diretor de TI, Relacionamento
com Agentes e Assuntos
Regulatórios*
Christiano Vieira da Silva
diretor de Operação

ASSESSORES EXECUTIVOS

Elusa Barroso Brasil
Fernando França
Setsuko Eugenia Kodama
Carlos Alexandre Prado
Jayme Darriba Macêdo

RELATÓRIO

PRODUÇÃO

grupo report – [rpt sustentabilidade](#)

REDAÇÃO E EDIÇÃO

Inês Godinho
Tita Berton

GESTÃO DO PROJETO

Fábio Valverde
Anna Fischer

CONSULTORIA GRI

Daniel Thurler
Lys Pereira

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Felipe Kaizer
Pedro Henrique S. Andrade

REVISÃO

Pedro Kirst
Rosângela Kirst

FOTOGRAFIA

Acervo ONS

